

САВЕТ ФЕДЭРАЦЫІ  
ПРАФСАЮЗАЎ БЕЛАРУСІ  
ПРЭЗІДЫУМ  
ПАСТАНОВА



СОВЕТ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ  
ПРЕЗИДИУМ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.08.2016 № 298

г.Мінск

г.Минск

Об утверждении Рекомендаций  
и материалов по вопросам  
коллективно-договорного  
регулирувания

Президиум Совета Федерации профсоюзов Беларуси  
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые Рекомендации и материалы по вопросам коллективно-договорного регулирувания (далее – Рекомендации).
2. Членским организациям ФПБ и их организационным структурам, а также организационным структурам ФПБ обеспечивать активное применение Рекомендаций в практике коллективно-договорной работы.
3. Главному управлению социального партнерства и трудовых отношений аппарата Совета ФПБ (М.Г.Коршекевич), унитарным предприятиям "Издательский Дом "Проф-Пресс" (Н.Ю.Позняк), "Типография ФПБ" (В.Б.Советов), "Дом профсоюзов" (Л.Б.Богушевич) обеспечить выпуск печатного издания "Коллективно-договорное регулирувание: в помощь профсоюзному активу" тиражом 20 800 экземпляров и его распространение среди членских организаций ФПБ и их организационных структур, а также организационных структур ФПБ.
4. Главному управлению социального партнерства и трудовых отношений аппарата Совета ФПБ (М.Г.Коршекевич) на постоянной основе аккумулировать положительный опыт закрепления в коллективных договорах норм, улучшающих правовое положение работников по сравнению с законодательством о труде, а также на основе обобщения этого опыта и с учетом изменений в законодательстве ежегодно актуализировать Рекомендации с размещением их обновленных редакций на официальном сайте Федерации профсоюзов Беларуси.
5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя ФПБ Манкевич Е.Н.

Председатель  
Федерации профсоюзов



М.С.Орда



ПРИВЕРЖДЕНО

Постановление  
Президиума  
Совета  
Федерации профсоюзов  
Беларуси

26.08.2016 № 298

## РЕКОМЕНДАЦИИ И МАТЕРИАЛЫ

по вопросам коллективно-  
договорного регулирования

### Цель, принципы и основа для заключения коллективного договора

1. Методические рекомендации и материалы разработаны на основе Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах", других нормативных правовых актов и устанавливают примерный порядок ведения коллективных переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, контроля за его исполнением, а также возбуждения и разрешения коллективных трудовых споров о неисполнении условий коллективного договора.

2. Методические рекомендации предназначены для использования в практической работе профсоюзными комитетами организаций любых организационно-правовых форм.

3. Коллективно-договорное регулирование отношений между нанимателем и работниками осуществляется непосредственно в организациях.

4. Целью принятия коллективного договора является обеспечение социально-экономической защиты работников через установление соответствующего уровня оплаты труда, полной и продуктивной занятости, здоровых и безопасных условий труда, эффективной, прибыльной работы организации.

5. Коллективный договор — это **локальный нормативный правовой акт**, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него работниками (часть первая статьи 361 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

7. Коллективный договор регулирует трудовые и связанные с ними отношения между работниками и Нанимателем на основе норм, установленных в нормативных правовых актах, в Генеральном, тарифном и местном соглашениях.

8. Основными принципами социального партнерства при заключении коллективного договора согласно статье 353 Трудового кодекса Республики Беларусь являются:

- 8.1. равноправие сторон;
- 8.2. соблюдение норм законодательства;
- 8.3. полномочность принятия обязательств;
- 8.4. добровольность принятия обязательств;
- 8.5. учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- 8.6. обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- 8.7. отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- 8.8. взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

### **Стороны коллективного договора**

9. В соответствии со статьей 363 Трудового кодекса Республики Беларусь сторонами коллективного договора являются работники организации в лице соответствующего профессионального союза и Наниматель или уполномоченный им представитель.

10. Представительство интересов работников согласно части первой статьи 354 Трудового кодекса Республики Беларусь могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Так как действующим законодательством не установлены иные представительные органы работников, представлять интересы работников имеют право только профсоюзы.

11. Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители. Кроме этого следует учесть, что согласно части третьей статьи 356 Трудового кодекса Республики Беларусь не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, а также лицами, представляющими Нанимателя.

В случае если председатель профсоюзного комитета одновременно является заместителем руководителя организации, то ведение коллективных переговоров и подписание коллективного договора необходимо поручить заместителю председателя или иному члену Профкома.

12. Представителями интересов Нанимателя в соответствии со статьей 355 Трудового кодекса Республики Беларусь выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными

документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций.

### **Порядок ведения коллективных переговоров**

13. В соответствии со статьей 356 Трудового кодекса Республики Беларусь 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.

14. Действующим законодательством сторонам предоставлено право самим определять время начала коллективных переговоров, а, следовательно, и подготовки проекта нового коллективного договора. При этом профсоюзам следует иметь ввиду, что для обеспечения наиболее полной защиты трудовых и социально-экономических прав работников необходимо определить время начала переговоров с таким расчетом, чтобы окончательно согласовать проект коллективного договора и заключить новый договор можно было до окончания срока действующего коллективного договора.

15. Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок (статья 357 Трудового кодекса Республики Беларусь). Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Примерная форма требования приведена в приложении 1.

16. Статья 357 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает, что для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из равного числа уполномоченных представителей сторон.

17. Количество представителей от каждой из сторон переговоров устанавливается по взаимной договоренности сторон. Количество представителей от каждой стороны должно быть, как правило, не менее трех человек.

18. Персональный состав комиссии по коллективным переговорам от профсоюза утверждается на заседании профсоюзного комитета. Пример оформления протокола заседания профсоюзного комитета приведен в приложении 2.

19. Руководитель организации в свою очередь издает приказ о назначении представителей Нанимателя в комиссию по коллективным переговорам.

20. Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета и копия приказа по организации будут являться документами, подтверждающими полномочия сторон на ведение коллективных переговоров.

21. На первой встрече представители сторон договариваются о регламенте переговоров, обмениваются информацией, оговаривают функции председательствующего, порядок ведения протокола и другие процедурные вопросы.

22. На заседаниях комиссии функции председательствующего выполняют поочередно сопредседатели сторон коллективных переговоров.

23. На последующих встречах представители сторон рассматривают проект коллективного договора, разъясняют и уточняют свои позиции по проекту. Если в ходе переговоров возникают разногласия по каким-либо вопросам, каждая сторона вправе взять перерыв для дополнительного изучения вопроса и поиска компромиссных решений.

При этом следует иметь в виду, что согласно статье 357 Трудового кодекса Республики Беларусь стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке.

24. Каждое заседание комиссии обязательно протоколируется. Пример оформления протокола заседания комиссии приведен в приложении 3.

25. Профсоюзному комитету целесообразно подготовить свой вариант проекта коллективного договора, взяв за основу нормы Генерального, тарифного и местного соглашений и действующий в организации коллективный договор. В коллективном договоре рекомендуется непосредственно закреплять гарантии, предусмотренные в названных соглашениях, а также предусматривать работникам дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с нормами Генерального, тарифного и местного соглашений. Следует избегать закрепления гарантий с использованием конструкций "наниматель может" и подобных им или с оговорками "при наличии финансовых возможностей", "при наличии средств" и т.п.

26. Процесс разработки проекта и заключения коллективного договора, как правило, состоит из следующих основных этапов:

26.1. проведение разъяснительной работы в структурных подразделениях о значении коллективного договора, о необходимости активного участия работников в поддержке своих представителей при отстаивании ими прав и интересов работников;

26.2. организация сбора предложений от работников (по оплате труда, условиям труда и т. д.);

26.3. анализ и систематизация поступивших предложений работников;

26.4. подготовка проекта коллективного договора;

26.5. обсуждение проекта коллективного договора работниками организации;

26.6. доработка проекта коллективного договора по результатам обсуждения;

26.7. проведение коллективных переговоров по проекту коллективного договора;

26.8. одобрение коллективного договора на собрании (конференции) работников организации;

26.9. подписание коллективного договора.

Примерный план мероприятий по подготовке, ведению переговоров и принятию коллективного договора приведен в приложении 4.

27. В соответствии со статьей 368 Трудового кодекса Республики Беларусь проект коллективного договора обсуждается сторонами в определенном ими порядке, а также может публиковаться в печати.

28. Целесообразно, чтобы все работники (в соответствии со сферой действия договора) приняли участие в обсуждении проекта коллективного договора, поскольку его нормы и положения касаются каждого из них. Для этого следует организовать обсуждение проекта коллективного договора во всех структурных подразделениях организации.

29. Наниматель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанного проекта коллективного договора до каждого члена коллектива.

30. При необходимости следует проанализировать результаты финансово-хозяйственной деятельности организации, перспективы ее развития. Для этого следует запросить у Нанимателя необходимую информацию, которую согласно части четвертой статьи 357 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель обязан представить. Право профсоюзов на получение от нанимателей информации закреплено также в статье 20 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах".

31. После обсуждения проекта договора профком дорабатывает его с учетом поступивших замечаний и предложений и представляет в комиссию по ведению коллективных переговоров.

32. После проведения представителями сторон коллективных переговоров по проекту коллективного договора он направляется для проведения его предварительной экспертизы на предмет соответствия положениям социально-партнерских соглашений более высокого уровня согласно схеме и порядку оценки, установленным постановлением Президиума Совета ФПБ от 29 июня 2016 г. № 238. После экспертизы проекта и его доработки по ее результатам (при необходимости) он вносится на одобрение собрания (конференции) работников организации.

33. Целесообразно проект нового коллективного договора выносить на собрание (конференцию) с одновременным подведением итогов выполнения действующего коллективного договора, срок действия которого истекает.

34. Одновременно на собрание (конференцию) выносятся и все разногласия сторон по проекту коллективного договора для принятия

решения о достижении согласия или возбуждения коллективного трудового спора. Пример оформления протокола собрания (конференции) приведен в приложении 5.

35. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта стороны могут, при наличии соответствующего решения собрания (конференции), подписать коллективный договор по согласованным позициям, а неурегулированные разногласия могут быть по решению собрания (конференции) предметом дальнейших переговоров или разрешаться в соответствии с действующим законодательством (глава 36 Трудового кодекса Республики Беларусь).

36. Собрание работников организации считается полномочным, если на нем присутствовало более половины работников, а конференция работников организации – не менее двух третей делегатов. Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более 50% присутствующих на собрании (конференции).

### **Разрешение разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров**

37. При разработке проекта коллективного договора у сторон коллективных переговоров могут возникнуть разногласия по поводу включения тех или иных норм и положений в этот локальный нормативный правовой акт. Если стороны путем переговоров и поиска компромиссного, взаимодовлетворяющего решения не смогут прийти к согласию, то возникает коллективный трудовой спор.

38. Согласно статье 377 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

39. Возникшие разногласия между сторонами коллективных трудовых отношений превращаются в коллективный трудовой спор при наличии следующих условий:

39.1. если стороны не смогли их урегулировать путем коллективных переговоров;

39.2. если требования к нанимателю были утверждены на собрании (конференции) работников организации большинством голосов присутствующих;

39.3. если эти требования Наниматель отказывается удовлетворить (полностью или частично).

40. Сторонами коллективного трудового спора согласно статье 378 Трудового кодекса Республики Беларусь являются Наниматель

(наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов.

41. В случае возникновения между сторонами коллективных трудовых отношений разногласий по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров требования Нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов.

При этом в случае возникновения разногласий при заключении, изменении или дополнении коллективного договора требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами коллективного договора) с начала ведения коллективных переговоров (статья 379 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Таким образом, можно еще раз обратить внимание на целесообразность представления на собрание (конференцию) работников вместе с проектом коллективного договора и всех разногласий по нему с Нанимателем. Именно собрание (конференция) правомочно решить, согласиться с Нанимателем или направить Нанимателю свои требования с целью, при их неудовлетворении, возбудить коллективный трудовой спор. Требования работников излагаются в письменной форме.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок с даты отказа в удовлетворении всех или части требований – Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о возникшем коллективном трудовом споре.

Коллективные трудовые споры рассматриваются:

- 1) примирительной комиссией;
- 2) с участием посредника;
- 3) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным (статья 379 Трудового кодекса Республики Беларусь).

42. В случае возникновения спорных вопросов о возможности удовлетворения Нанимателем обоснованных требований (части требований) профсоюзный комитет вправе направить предложения для рассмотрения собственнику или уполномоченному им органу.

43. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

44. Предпочтительнее, чтобы члены примирительной комиссии, были уже предварительно определены в коллективном договоре, а также предусмотрено освобождение их от основной работы с сохранением среднего заработка на время работы комиссии. Порядок создания и работы примирительной комиссии предусмотрены в статьях 380, 381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

45. В протоколах заседаний примирительной комиссии необходимо отражать присутствие членов комиссии, избрание председательствующего, обсуждаемые вопросы, мнения сторон, результаты голосования, содержание решений по каждому требованию работников.

46. При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику. Этот этап не является обязательным для сторон (это их право, но не обязанность). Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами коллективного трудового спора (статья 382 Трудового кодекса Республики Беларусь).

47. При недостижении согласия по разрешению коллективного трудового спора в примирительной комиссии либо с участием посредника коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже (статьи 382 и 383 Трудового кодекса Республики Беларусь).

### **Подписание и регистрация коллективного договора**

48. Завершающей стадией заключения коллективного договора является его подписание.

49. Согласно статье 369 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный договор подписывают уполномоченные представители сторон. Как правило, со стороны Нанимателя договор подписывает руководитель организации, со стороны работников (членов профсоюза) – председатель Профкома.

В соответствии с требованием этой же статьи должна быть подписана каждая страница коллективного договора.

50. Согласно статье 367 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный договор вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами.

51. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Республики Беларусь подписанный коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

52. В соответствии со статьей 371 Трудового кодекса Республики Беларусь для регистрации коллективного договора Наниматель представляет в регистрирующий орган следующие документы:

52.1. заявление в письменной форме 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 профсоюзного органа);

52.2. коллективный договор, каждая страница которого подписана уполномоченными представителями сторон, в количестве, соответствующем числу заключивших его сторон плюс один экземпляр – для регистрирующего органа;

52.3. копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора.

На практике встречаются случаи проставления печатей организации на подписи сторон, что не является нарушением, однако и не является обязательным требованием.

53. Все необходимые для регистрации документы рекомендуется направлять в регистрирующий орган в течение двух недель со дня подписания коллективного договора.

54. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь для его заключения (статья 372), то есть если коллективный договор одобрен на собрании (конференции) работников организации, то и изменения и дополнения в него должны вноситься после их одобрения на собрании (конференции), если иное не было определено решением собрания (конференции) при заключении коллективного договора.

### **Сфера и срок действия коллективного договора**

55. Согласно части первой статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный договор распространяется на Нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

56. Коллективный договор, заключенный со стороны работников соответствующим профсоюзом, получившим полномочия на его заключение только от работников организации – членов профсоюза, может включать норму о распространении его действия только на работников – членов профсоюза.

57. В некоторых организациях часть работников не являются членами профсоюза или работники могут являться членами нескольких профсоюзов. Согласно части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь 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, а также при условии вынесения сторонами коллективного договора решений (совместного решения) о распространении действия договора на работника, изъявившего такое желание (данное условие необходимо включить в коллективный договор).

58. В соответствии со статьей 367 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года, и вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действует до заключения нового коллективного договора, если в нем не предусмотрено иное.

### **Контроль за выполнением коллективного договора**

59. Согласно статье 375 Трудового кодекса Республики Беларусь контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами.

60. Согласно статье 374 Трудового кодекса Республики Беларусь информирование работников о выполнении коллективного договора производится в сроки, установленные в коллективном договоре, но не реже одного раза в полугодие.

61. Целесообразно вопросы контроля за исполнением коллективного договора возложить на созданную в организации комиссию по ведению коллективных переговоров по его заключению.

62. Комиссия отслеживает ход выполнения коллективного договора, информирует стороны о положении дел, ежеквартально подводит итоги выполнения, которые в дальнейшем рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя, а один раз в год – на собрании (конференции) работников организации.

По результатам подведения итогов выполнения коллективного договора в организации составляется акт о выполнении коллективного договора (далее – Акт). Акт является основным документом, свидетельствующим о результатах работы по выполнению сторонами обязательств коллективного договора, посредством которого работники информируются о его выполнении. Акт подписывается председателями (сопредседателями) комиссии от Нанимателя и Профкома, после чего рассматривается и утверждается на расширенном заседании Профкома, собрании (конференции). Примерная форма Акта представлена в приложении 6.

63. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию. Согласно части второй статьи 463 Трудового кодекса Республики Беларусь для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право

запрашивать и получать необходимую для этого информацию от Нанимателя, государственных органов.

64. Согласно статье 16 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах" профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль за выполнением коллективного договора.

При осуществлении общественного контроля в форме проведения проверок за выполнением коллективного договора правовые и технические инспекторы труда профсоюзов имеют право требовать от стороны коллективного договора устранения выявленных нарушений коллективного договора посредством направления представления об устранении этих нарушений, которое обязательно для исполнения (пункт 23 Положения о порядке осуществления общественного контроля профессиональными союзами, их организационными структурами, объединениями таких союзов и их организационными структурами в форме проведения проверок, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 "Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами"). О принятом решении сторона, получившая представление, обязана письменно информировать в указанный срок соответствующий профсоюз.

При осуществлении общественного контроля в формах, не связанных с проведением проверок, за выполнением коллективного договора профсоюзы вправе выдать стороне коллективного договора рекомендацию на устранение установленных нарушений коллективного договора (подпункт 1.5 пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 "Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами"; подпункт 15.8 пункта 15 Порядка осуществления общественного контроля руководителями и представителями Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, профессиональных союзов, входящих в ФПБ, и их организационных структур, подпункт 23.12 пункта 23 Положения о правовой инспекции труда, утвержденных постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси от 25 августа 2010 г. № 180).

О принятом решении сторона, получившая рекомендацию, обязана письменно информировать в указанный срок соответствующий профсоюз.

65. В случае отказа Нанимателя, получившего представление, удовлетворить требования профсоюзов или недостижения соглашения между ними разногласия рассматриваются в соответствии с установленным законодательством Республики Беларусь порядком.

### **Ответственность за невыполнение коллективного договора**

66. Одним из основных принципов социального партнерства является обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства.

67. Согласно статье 376 Трудового кодекса Республики Беларусь за неисполнение норм и обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором.

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

### **Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров**

69. Трудовым кодексом Республики Беларусь предусмотрены определенные гарантии работникам, участвующим в коллективных переговорах. В соответствии со статьей 101 Трудового кодекса Республики Беларусь за работниками сохраняется средний заработок в случае участия в рабочее время в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, а при их отсутствии – по соглашению между сторонами коллективных переговоров.

70. Статья 24 Закона Республики Беларусь "О профессиональных союзах" предусматривает, что в случае, если профсоюз является участником заключенного коллективного договора, привлечение к дисциплинарной ответственности профсоюзных работников, уполномоченных профсоюзом на участие в комиссиях по коллективным переговорам, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа.

71. В коллективном договоре могут предусматриваться и другие гарантии и компенсации представителям работников: в период ведения коллективных переговоров они не могут быть переведены на другую работу, перемещены на другое рабочее место или уволены по инициативе Нанимателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа профсоюза.

Приложение 1  
Руководителю организации

---

---

Требование  
о проведении коллективных переговоров

В соответствии с решением профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.  
предлагаю с \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. начать коллективные переговоры по  
заключению коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы.

Председатель профкома

Наименование профсоюза  
 Наименование первичной профсоюзной организации  
 Протокол № \_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Председательствующий \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

Присутствовали: члены профсоюзного комитета (фамилия, инициалы в алфавитном порядке)

Приглашенные: (фамилия, инициалы, должность)

Повестка дня:

1. О начале коллективных переговоров с нанимателем по заключению коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы.

Слушали: Информация председателя профкома

Выступили:

Постановили:

Профкому инициировать переговоры с нанимателем по заключению коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы до \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

2. О создании комиссии по коллективным переговорам.

Слушали: Информация председателя профкома

Выступили:

Постановили: Утвердить следующий состав комиссии по коллективным переговорам от профсоюзной организации:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

3. О подготовке проекта коллективного договора.

Слушали: Информация председателя профкома

Выступили:

Постановили: Поручить профсоюзному комитету совместно с комиссией по коллективным переговорам подготовить проект коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы до "\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

Председатель профкома

## Протокол

заседания комиссии по коллективным переговорам  
от " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_

Председательствовал

Присутствовали члены комиссии:

от нанимателя

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

от профсоюза

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Приглашенные:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

Рассматриваемые вопросы:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Решили:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Включить в разногласия:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Дата следующего заседания комиссии:

Вопросы, которые будут обсуждаться:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

Председатель комиссии

Примерный план мероприятий  
профсоюзного комитета по подготовке, ведению  
переговоров и заключению коллективного договора

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Включение в план работы профкома разработки проекта коллективного договора	В год разработки	Председатель профкома	
2.	Рассмотрение на заседании профкома вопроса о выдвижении требования к нанимателю о проведении переговоров	За 3 – 4 месяца до окончания срока действия колдоговора	Председатель профкома	
3.	Проведение разъяснительной работы в структурных подразделениях	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, цехкома	
4.	Организация сбора предложений от работников (по оплате труда, условиям труда и т. д.)	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, цехкома	
5.	Анализ и систематизация поступивших предложений работников	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, члены комиссии от профсоюза (далее – члены комиссии)	
6.	Подготовка проекта коллективного договора	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, комиссии	
7.	Обсуждение проекта коллективного договора работниками	За 2 – 3 месяца	Члены профкома, комиссии	
8.	Доработка проекта коллективного договора по результатам обсуждения	За 1 – 2 месяца	Члены профкома, комиссии	
9.	Проведение коллективных переговоров по проекту коллективного договора	За 1 – 2 месяца	Члены комиссии	
10.	Подготовка к проведению и проведение собрания (конференции) работников организации для одобрения проекта коллективного договора	В месяце окончания срока действия предыдущего договора	Профком, члены комиссии	
11.	Подписание коллективного договора	Не позднее двух недель со дня проведения собрания (конференции)	Уполномоченный от профсоюза	
12.	Регистрация коллективного договора	В течение месяца после заключения	Наниматель, контроль профкома	
13.	Контроль выполнения коллективного договора	Постоянно	Профком, комиссия	
14.	Подведение итогов выполнения коллективного договора	Ежеквартально	Профком, комиссия	

Протокол № \_\_\_\_  
собрания (конференции)

от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
наименование организации (профсоюза)

Состоит на учете – \_\_\_\_ чел.

Избрано делегатов конференции – \_\_\_\_ чел.

Присутствовало – \_\_\_\_ чел.

Приглашенные: (фамилия, инициалы, должность, или список прилагается)

Повестка дня:

1. Об итогах выполнения коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы.
2. О проекте коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы.
3. О подписании коллективного договора.

1. Слушали: Об итогах выполнения коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы.

Докладчики: директор, председатель профкома

Выступили: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

Постановили:

1. Информацию принять к сведению.
2. Отметить невыполнение пунктов \_\_, \_\_, \_\_.
3. Привлечь к ответственности в соответствии с пунктом \_\_ коллективного договора \_\_\_\_\_.

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

2. Слушали: О проекте коллективного договора на 20\_\_ – 20\_\_ годы.

Докладчики: заместитель директора по экономическим вопросам, председатель профкома (председатель комиссии по коллективным переговорам)

Выступили: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

Постановили:

1. Информацию принять к сведению.
2. Одобрить проект коллективного договора.
3. По пункту \_\_ коллективного договора вступить с нанимателем в коллективный трудовой спор.

Голосовали: "за" \_\_\_\_\_, "против" \_\_\_\_\_, "воздержались" \_\_\_\_\_.

3. Слушали: Информацию председателя профкома о подписании коллективного договора.

Постановили: Поручить председателю профкома подписать коллективный договор.

Председатель собрания

Секретарь

АКТ  
О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(наименование организации или обособленного подразделения)

за \_\_\_\_\_ год (а)  
(указать отчетный период)

Комиссия по коллективным переговорам в составе представителей:

от нанимателя (приказ  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

от профсоюзного комитета  
(протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

1. Ф.И.О., должность в  
организации, председатель  
(сопредседатель) комиссии.

1. Ф.И.О., должность в  
профкоме, председатель  
(сопредседатель) комиссии.

2. Ф.И.О., должность в  
организации, член комиссии.

2. Ф.И.О., должность /  
общественная работа, член  
комиссии.

3.

3.

подвела итоги выполнения коллективного договора за  
\_\_\_\_\_  
(указать отчетный период).

Из \_\_\_\_\_ пунктов коллективного договора выполнено \_\_\_\_\_, не  
выполнено \_\_\_\_\_, частично выполнено \_\_\_\_\_.

*В случае наличия невыполненных либо частично выполненных пунктов  
коллективного договора представить информацию по ним согласно форме:*

№ п/п	Невыполненные пункты коллективного договора в отчетном периоде (№ пункта, краткое содержание)	Частично выполненные пункты коллективного договора в отчетном периоде (№ пункта, краткое содержание)	Причины невыполнения (частичного выполнения)

За отчетный период было приостановлено \_\_\_\_\_ пунктов  
коллективного договора, восстановлено действие \_\_\_\_\_ пунктов.

Либо указать отсутствие приостановленных (возобновивших действие) пунктов коллективного договора в отчетном периоде.

В случае наличия приостановленных либо возобновивших действие в отчетном периоде пунктов коллективного договора представить информацию по ним согласно форме:

№ п/п	Приостановленные пункты коллективного договора (№ пункта, краткое содержание)	Дата и номер протокола заседания комиссии, вынесшей решение о приостановлении	Причина приостановления	Период приостановления (указать период, на который стороны договорились приостановить действие пункта)	Дата возобновления действия приостановленных пунктов коллективных договоров

Далее кратко освещается проделанная работа и достигнутые результаты по каждому разделу коллективного договора.

Председатель  
(сопредседатель) комиссии от  
нанимателя  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

Председатель  
(сопредседатель) комиссии от  
профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

Члены комиссии:

от нанимателя:

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

и т.д.

от профсоюзного комитета:

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
(подпись)

и т.д.

Акт утвержден на \_\_\_\_\_  
(расширенном заседании профкома, собрании (конференции))  
протоколом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками \_\_\_\_\_,  
(наименование юридического лица)  
от имени которых выступает первичная профсоюзная организация \_\_\_\_\_ (далее – Профком),  
(наименование профсоюзной организации)  
в лице председателя Профкома \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О.)  
и \_\_\_\_\_ (далее – Наниматель),  
(наименование юридического лица)  
в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя \_\_\_\_\_.

(занимаемая должность, Ф.И.О.)

2. Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками. Условия трудовых договоров (контрактов), заключаемых Нанимателем, не могут быть хуже условий, установленных Договором.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, выполнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального, тарифного и местного соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

6. Договор вступает в силу с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (с момента подписания или иного дня, определенного Сторонами) и действует в течение (указывается срок не менее одного года и не более трех лет). В случае если до истечения срока действия настоящего Договора новый коллективный договор заключен не будет и (или) в силу не вступит, настоящий Договор действует до заключения и вступления в силу нового коллективного договора.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников организации, от имени которых он заключен, а также на работников, освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

9. Распространение действия Договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), производится согласно следующей процедуре:

первый этап: выражение письменного согласия Работника на распространение на него действия Договора путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из Сторон;

второй этап: рассмотрение заявлений Сторонами и последующее вынесение ими решений (совместного решения) о распространении действия Договора на таких работников (за исключением распространения на работников, не являющихся членами профсоюза, норм Договора, устанавливающих обязательства профсоюза по отношению к своим членам).

10. Стороны обязуются:

10.1. при заключении, изменении и (или) дополнении, выполнении Договора руководствоваться основными принципами социального партнерства:

равноправие;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование об изменении ситуации;

10.2. создать комиссию по ведению коллективных переговоров для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его выполнением в составе: *(указывается персональный состав комиссии)*;

10.3. не прекращать в одностороннем порядке коллективные переговоры;

10.4. не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации организации (Нанимателя) или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

10.5. в течение трех месяцев с момента реорганизации организации (Нанимателя) заключить новый коллективный договор, обеспечивающий сохранение трудовых и социально-экономических прав и гарантий на уровне не ниже закрепленного в Договоре.

11. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в течение двух недель (*при необходимости указывается иной срок*) со дня подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

Примечание.

*При регистрации коллективного договора следует руководствоваться статьями 370 и 371 Трудового кодекса Республики Беларусь.*

### **Производственно-экономическая деятельность организации**

12. Стороны прилагают взаимные усилия для осуществления модернизации и технического перевооружения производства, совершенствования политики маркетинга, увеличения объемов выпускаемой продукции (производства работ, оказания услуг) и повышения ее качества, роста производительности труда, укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, экономии и эффективного использования трудовых, материальных и энергетических ресурсов.

13. Наниматель обязуется:

13.1. осуществлять систематические маркетинговые исследования рынка, принимать необходимые меры по сохранению и укреплению своих позиций на рынке сбыта выпускаемой продукции (производства работ, оказания услуг);

13.2. своевременно и в полном объеме обеспечивать производство сырьем, материалами, комплектующими изделиями, инструментом;

13.3. совершенствовать структуру управления, организацию производства, обеспечивать рациональное и эффективное использование кадров в целях получения плановой прибыли;

13.4. обеспечить материальную и моральную заинтересованность изобретателей и рационализаторов, выплачивать вознаграждения за внедренное предложение в соответствии с действующим положением (приложение \_\_).

14. Наниматель и Профком организуют проведение семинаров, иных учебных и информационно-разъяснительных мероприятий для работников, в том числе по изучению и применению норм Трудового кодекса Республики Беларусь и других актов законодательства о труде.

15. Работники обязуются:

выполнять производственные задания по выпуску продукции, производству работ и оказанию услуг;

соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и

производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Нанимателя.

Примечание.

*В данный раздел также рекомендуется включить следующие вопросы: совершенствование организации труда, экономии энерго- и материальных ресурсов; повышение качества выпускаемой продукции, работ и услуг; организация кадрового обеспечения; повышение квалификации работников; проведение конкурсов профессионального мастерства; организация производственно-экономической учебы и аттестации кадров; организация соревнования; обмен передовым опытом; применение эффективных методов и технологий в производстве; проведение научно-исследовательских, проектных, инженерно-конструкторских работ, направленных на повышение эффективности производства; и т.п.*

### **Оплата труда**

*С 1 июня 2011 г. Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 коммерческим организациям предоставлено право самостоятельно принимать решение о применении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь при определении условий оплаты труда работников. При переходе на новые условия оплаты труда обязаны соблюдаться следующие условия:*

*недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;*

*установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;*

*соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде.*

*Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 утверждены Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения (далее – Рекомендации).*

*В соответствии с Рекомендациями Нанимателем на основании локального нормативного правового акта, соглашения и (или) трудового договора (контракта) могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) работника:*

*1) на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС);*

2) на основании тарифной сетки, определенной тарифным (местным) соглашением либо разработанной и утвержденной в организации (далее – ТС);

3) без применения ЕТС и ТС.

Если организация приняла решение сохранить прежние условия оплаты труда, то есть руководствоваться нормами ранее действовавшей и отмененной в настоящий момент Инструкции, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2010 г. № 60, то при наличии в действующем в организации Положении об оплате труда ссылок на конкретный пункт Инструкции эти ссылки необходимо либо исключить, либо заменить на конкретные нормы Инструкции.

#### Например.

В Положении об оплате труда было записано: "Применять коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям к тарифным ставкам рабочих в соответствии с пунктом 10 и приложением 4 Инструкции о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 26.04.2010 № 60."

В этом случае в Положение необходимо внести следующее изменение: "Применять коэффициенты повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям к тарифным ставкам рабочих по профессиям, видам работ и в размерах, установленных в приложении к настоящему Положению". При этом в приложении необходимо будет указать конкретные профессии, виды работ и размеры коэффициентов повышения, которые были установлены в организации.

Поскольку система оплаты труда, условия начисления и размеры заработной платы у работников не изменяются, то соблюдать нормы статьи 65 Трудового кодекса Республики Беларусь нет необходимости.

В связи с тем, что ни трудовое законодательство, ни Рекомендации не содержат положений о том, что для всех работников одной коммерческой организации должны действовать единые условия оплаты труда, Нанимателем может применяться оплата труда для одних работников на основе ЕТС, для других – ТС, для третьих – без ЕТС и ТС, включая персональные условия труда.

При формировании размеров тарифных ставок (окладов) на основе ЕТС Наниматель может:

1) осуществлять распределение работников организаций по тарифным разрядам ЕТС;

2) применять коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (далее – коэффициент повышения).