**Перечень значимых норм соглашений, на наличие которых необходимо обращать внимание при проведении оценки проекта коллективного договора и направлять в адрес нанимателя письменные заключения при их отсутствии или ошибочной редакции**

**Как правило в разделе Общие положения**

**1.** Нормы Генерального, тарифного и местных соглашений ***обязательны для исполнения*** Сторонами.

*Обоснование.* Подпунктом 1.3 Соглашения между комитетом по сельскому хозяйству и продовольствию Гродненского облисполкома, Гродненской областной профсоюзной организацией Белорусского профсоюза работников агропромышленного комплекса и Гродненским областным агропромышленным Союзом на 2020-2023 годы **(далее – Соглашение)** установлено, что нормы Соглашения дополняют действующее законодательство о труде и являются обязательны для исполнения на территории области как минимальные гарантии при заключении местных Соглашений, коллективных договоров, а также трудовых договоров (контрактов).

*Комментарии к норме*. Наличие нормы гарантирует распространение на работников - членов профсоюза гарантий и льгот установленные Генеральным, тарифным и местными соглашениями. Нормы, гарантии и льготы, предусмотренные в трудовых договорах (контрактах), коллективных договорах, ухудшающие положение работников по сравнению с соглашениями будут недействительными. При проведении оценки проекта коллективного договора необходимо обратить внимание на правильность формулировки (нормы соглашений должны быть *обязательными для исполнения* Сторонами).

**2.** С учетом внесенных изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК РБ) (в ред. Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 №219-3) скорректировано определение понятия «коллективный договор».

*Обоснование.* Согласно ч.1 ст.361 ТК РБ коллективный договор - ***локальный правовой акт***, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

**3.** Распространение норм и положений коллективного договора, предусматривающих дополнительные по сравнению с законодательством гарантии только на работников – членов профсоюза. (ст.365 ТК РБ).

*Обоснование.* В соответствии с Разъяснением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Федерации профсоюзов Беларуси от 22.10.2020 №4-1-11/2945п/08-02-02/277 «По вопросу реализации в коллективном договоре положений статьи 365 ТК Республики Беларусь» предлагаем устанавливать (прописывать в КД) сферу действия коллективного договора в следующей редакции:

Договор заключается от имени работников – членов профсоюза (указывается название профсоюза).

Договор распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем и освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

На работников, которые поставлены на профсоюзный учет после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня постановки на профсоюзный учет в (указывается название профсоюза).

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера, распространяются на работников: вновь принятых, не членов профсоюза и др., при условии, что такие работники выразят письменное согласие, а Стороны примут решение о распространении на них действия таких положений Договора.

Согласие работника оформляется в письменном виде в произвольной форме и направляется каждой стороне. Стороны Договора по результатам рассмотрения такого обращения принимают совместное решение о согласии (несогласии) на распространение действия положений Договора на работника. Совместное решение Сторон оформляется протоколом совместного заседания.

**Как правило в разделе Оплата труда и ее регулирование**

**4.** В тексте КД не должно быть ссылок на:

- тарифную ставку первого разряда **утверждаемой Правительством** (в коммерческой организации необходимо утвердить размеры своей тарифной ставки первого разряда);

**-** единую тарифную сетку (ЕТС);

- Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. №67 «Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о прядке их повышения».

- отдельные пункты декрета *Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 №29* «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»

*Обоснование.* В связи с вступлением в действие норм Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» с 1 января 2020 г. *вместо* ***тарифной ставки первого разряда****, утверждаемой правительством* ***введена базовая ставка***, вместо 27 разрядной 18 – разрядная тарифная сетка. Следовательно, коммерческие организации, которые для оплаты труда применяли 27 – разрядную тарифную сетку и планировали в дальнейшем ее использовать, должны были это закрепить своими локальными правовыми актами (в КД, Положении об оплате труда или др.).

В связи с принятием Декрета Президента Республики Беларусь от 09.04.2020г. №1 «Об изменении Декретов Президента Республики Беларусь», пункты 1, 2, части первую - четвертую пункта 4 и абзац третий пункта 7 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» **исключены.**

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. №67 «Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о прядке их повышения» **утратило силу** (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.01.2020 № 11).

**5.** Выплата заработной платы не реже двух раза в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

*Обоснование.* Согласно ч.1 ст. 73 ТК РБ установлено, что выплата заработной платы производится *регулярно в дни*, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

Подпунктом 6.1 Соглашения, установлено наниматели обеспечивают выплату заработной платы не реже двух раз в месяц в дни, определенные в коллективном договоре, трудовом оговоре, если иная периодичность не определена контрактом.

Согласно п.п. 6.2. (Раздел 3. Оплата труда и ее регулирование) Тарифного соглашения между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2019 – 2021 годы (продлено на 2022 – 2024 годы) наниматели обеспечивают выплату заработной платы не реже двух раз в месяц в дни, в сроки, определенные коллективным договором, *как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным;*

*Комментарии к норме.* В коллективном договоре должны устанавливаться конкретные дни выплаты заработной платы (не периоды), *как правило* не *позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.* Осуществлять контроль за организациями, которые допускают нарушение сроков выплаты заработной платы установленных коллективным договором.

**6.** Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Согласно ст. 69 ТК РБ За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

1) работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок;

2) работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (тарифных окладов), окладов.

Конкретный размер доплаты наниматель устанавливает в коллективном договоре, контракте или локально правовом акте организации.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

**7.** Установление доплаты за работу в ночное время в размере не ниже 40 % часовой тарифной ставки (тарифного оклада).

*Обоснование.* Подпунктом 7.3 Соглашения предусмотрено, что за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы, производится доплата в размере, установленном коллективным договором, но не ниже 40% часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника.

*Комментарии к норме.* Установлениедоплаты за работу ночное время или ночную смену при сменном режиме работы в размере не ниже 40% часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника *применима только для коммерческих организаций.*

Размер доплаты *для организаций, финансируемых из бюджета* *и* *пользующихся государственными дотациями* определяет Правительство Республики Беларусь или уполномоченный им органом.

**Как правило в разделе Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам**

**8.** Установление выплат на оздоровление при уходе в отпуск.

*Обоснование.* Подпунктом 13.9.7 Соглашения установлено, что при предоставлении трудового отпуска работнику (а при его разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) наниматель производит единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

**9.** Меры материального и морального стимулирования семей к рождению детей.

*Обоснование*. Подпунктом 13.10 Соглашения предусмотрено оказывать единовременную материальную помощь в размере 10 базовых величин работающим в организации женщинам при рождении ребёнка.

**10.** Установление выплаты материальной помощи неработающим пенсионерам к Дню пожилых людей, Дню победы, ветеранам труда и работникам – членам профсоюза к профессиональным праздникам.

*Обоснование*. Подпунктом 13.9.4 Соглашения предусмотрено, что при наличии средств наниматель производит выплату материальной помощи неработающим пенсионерам ко Дню пожилых людей, участникам и инвалидам Великой Отечественной войны – ко Дню Победы, ветеранам труда и работникам – членам профсоюза к профессиональным праздникам и в других случаях, определенных в коллективном договоре.

**11.** О создании условий для обеспечения работников организаций горячим питанием и удешевления его стоимости.

*Обоснование.* Подпунктом 13.9.3 Соглашения установлено, что наниматели производят удешевление (возмещение) стоимости питания работников, непосредственно занятых на производстве в напряженные периоды сельскохозяйственных работ.

Подпунктом 13.9.2 Соглашения установлено, что наниматели производят полную или частичную компенсацию стоимости питания в производственных столовых.

**Как правило в разделе Охрана труда**

**12.** Норма о выплате единовременной материальной помощи работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в размере одной среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности.

**13.** Норма о выплате семье работника, погибшего в результате нечастного случая на производстве единовременной материальной помощи в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего работника.

Также, определение лиц, которым будет произведена выплата единовременной материальной помощи в случае гибели работника на производстве.

*Обоснование.* Подпунктом 22.10 Соглашения, установлено что наниматели выплачивают семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, умершего вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере 120 среднемесячных заработных плат погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, сверх выплат, предусмотренных Положением о страховой деятельности в Республики Беларусь, но не более 100 среднемесячных заработных плат по Республики Беларусь на дату гибели работника. Работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (в том числе впоследствии уволенному), - в размере одной среднемесячной заработной платы работника за каждый процент потери трудоспособности, рассчитанный за год до даты получения травмы или установления профессиональных заболеваний.

Подпунктом 22.11 Соглашения установлено, что наниматель и профком на совместном заседании определяют лиц, которым будет произведена выплата единовременной материальной помощи в случае гибели работника на производстве. При этом следует исходить из социальной защиты детей, супругов, родителей, а также других лиц, которые проживают совместно и ведут общее хозяйство.

**14.** Установление сроков выплаты единовременной материальной помощи в случае гибели работника или получении трудового увечья.

Обоснование. Подпунктом 22.14 Соглашения установлено, что выплата сумм единовременной материальной помощи производится в течение месяца после получения материалов специального расследования – в случае гибели работника, а при получении трудового увечья – после установления пострадавшему медико-реабилитационной экспертной комиссией процента утраты трудоспособности, с учетом обстоятельств произошедшего. В отдельных случаях (например, тяжелое финансовое положение нанимателя) выплата материальной помощи с согласия потерпевшего (других лиц) может проводиться частями с условием ее полной выплаты в срок не более 12 месяцев или иной срок, определенный сторонами. В случае выплаты единовременной материальной помощи сверх 12 месяцев, наниматель производит оставшуюся выплату с учетом индекса потребительских цен

**15.** Установление дополнительного дня к отпуску или доплаты общественным инспекторам по охране труда.

*Обоснование.* Подпунктом 22.5 Соглашения установлено, что наниматели проводят обучение и предоставляют необходимое время не менее 4-х часов в неделю общественным инспекторам и членам комиссии по охране труда профсоюзных комитетов для осуществления общественного (периодического) контроля за состоянием и условиями охраны труда с сохранением среднедневного заработка *и предоставлением дополнительного дня к отпуску или компенсацией от одной до трех базовых величин в квартал.*

**Как правило в разделе Гарантии занятости. Применение контрактной формы найма**

**16.** Норма *о получении согласия* профсоюзного комитета на увольнение работника - члена профсоюза по инициативе нанимателя.

*Обоснование.* Подпунктом 24.5 Соглашения установлено, что увольнение работников по инициативе нанимателя, за исключением случаев расторжения трудового договора с работниками – членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктом 3, абзацами 3, 4, 6-8 пункта 7 статьи 42 ТК РБ, производят только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

*Комментарии к норме*. Необходимо различать понятия «получение ***согласия***профсоюзного комитета» и «предварительное***уведомление*** профсоюзного комитета».

Согласно ст. 46 ТК Республики Беларусь расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого - восьмого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 ТК РБ, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

**17.** Установление при заключении контракта или при переводе работника на контрактную форму найма дополнительного поощрительного отпуска не менее 3 календарный дней и повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее 10 процентов.

*Обоснование.* Подпунктом 24.12 Соглашения установлено, что наниматель при заключении контракта или при переводе работника на контрактную форму найма в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 261-2 ТК РБ устанавливает дополнительный поощрительный отпуск не менее трех календарных дней и повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее 10 процентов.

**18.** Установление уважительных причин для досрочного расторжения контракта по инициативе работника.

*Обоснование*. Подпунктом 24.15 Соглашения предусмотрен перечень случаев, по которым наниматель гарантирует досрочное прекращение контракта с работниками по их просьбе.

**Как правило в разделе Социальная защита молодежи**

**19.** Установление дополнительных трудовых и социально-экономических гарантии для молодежи.

*Обоснование.* Предусматривать в коллективных договорах раздел «Социальная защита молодежи»в целях установления и создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

Дополнительные трудовые и социально-экономические гарантии для молодежи установлены Разделом 9 Соглашения.

**Как правило в разделе Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа**

**20.** Норма об отчислении нанимателями средств на проведение массовых мероприятий в размере не менее 0,3 % от фонда оплаты труда.

*Обоснование*. Подпунктом 34.4 Соглашения установлено, что наниматели отчисляют первичным профсоюзным организациям финансовые средства в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, организации в период зимних школьных каникул новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и иные мероприятия, предусмотренные коллективным договором, локальными правовыми актами организации.

**21.** Участие нанимателя и профсоюзной организации в удешевлении путевок на санаторно-курортное оздоровление работников организаций.

*Обоснование*. Подпунктом 13.9.1 Соглашения установлено, что наниматель производит полную или частичную оплату путёвки (курсовки) работникам в оздоровительные учреждения республики.

**Как правило в разделе Обеспечение правовых гарантий деятельности Профкома и профсоюзного актива**

**22.** Запрет на привлечение к дисциплинарной ответственности членов профкома, комиссий, общественных инспекторов по охране труда без согласия профсоюзного комитета, а председателя профсоюзного комитета – без согласия вышестоящего органа.

*Обоснование*. Подпунктом 34.6 Соглашения установлено, что наниматели не привлекают к дисциплинарной ответственности и увольнению по инициативе нанимателя работников, избранных в профсоюзные органы, общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде, работников, уполномоченных профкомом на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя профкома – без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**23.** Норма об установлении нанимателем доплаты председателю профкома (казначею).

*Обоснование.* Пунктом 12 Соглашения предусмотрено произведение доплаты из средств организации за участие в решении вопросов охраны труда, правовой помощи работникам, поддержание дисциплины и морального климата в коллективе работникам, избранным председателем профкома (казначеем) и неосвобожденным от основной работы в размере не менее одной базовой величины. Порядок и размер доплаты определяется коллективным договором.

**Как правило в разделе Контроль за исполнением Договора**

**24.** Подведение итогов выполнения коллективного договора не реже двух раз в год

Согласно ст. 374 ТК Республики Беларусь об исполнении коллективного договора, соглашения в сроки, определенные в них, но не реже одного раза в полугодие, информируются работники, от имени которых они заключены.

Не менее двух раз в год проводить проверку выполнения Договора и по ее результатам отчитываться: за I полугодие – на совместном заседании Нанимателя и Профкома с последующим информированием работников подразделений, цехов, участков, за год – на общем (профсоюзном) собрании (конференции) трудового коллектива.