В практике локального регулирования трудовых отношений коллективный договор (далее – КД) играет значительную роль, поскольку предоставляет участникам трудовых отношений дополнительную возможность разрешить все имеющиеся противоречия, активизировать участие работников и нанимателей в установлении лучших условий труда и развитии системы социального партнерства. Современный КД по своей сути выступает в качестве внутреннего трудового кодекса организации и призван регламентировать трудовые отношения между работниками и нанимателем отдельной организации здравоохранения (далее – ОЗ), приспосабливать общие нормы трудового законодательства к специфике ее деятельности.

Коллективные договоры характеризуются как срочные локальные правовые акты, заключаемые равноправными партнерами в результате проведения коллективных переговоров. При этом главное содержание коллективного договора составляют локальные нормы права, основной целью которых является регулирование социально-трудовых отношений в конкретной организации.

В соответствии со ст. 363 ТК сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель. При этом согласно ч. 1 ст. 354 ТК представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

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

Согласно ст. 14 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах» профсоюзы (объединения профсоюзов), их организационные структуры (подразделения) имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров (соглашений) в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Они независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, им неподотчетны и неподконтрольны.

Таким образом, представительным органом работников организации, который вправе вести коллективные переговоры и заключать КД, является первичная профсоюзная организация.

Часть 2 статьи 354 ТК оговаривает, что представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

В ч. 1 ст. 355 ТК определено, что представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными правовыми актами этих организаций.

Для ведения коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению КД на равноправной основе создается комиссия из уполномоченных представителей (ч. 1 ст. 357 ТК).

Можно выделить следующие этапы процесса разработки и заключения КД:

1) проведение разъяснительной работы на уровне структурных подразделений и отдельных работников о значении коллективного договора;

2) организация сбора предложений работников по конкретным нормам КД, их анализ и систематизация;

3) учет актуальных изменений в законодательстве, норм генерального, тарифного и местных соглашений;

4) подготовка проекта КД (допускается подготовка своего проекта каждой из сторон);

5) обсуждение проекта КДс работниками на уровне подразделений и на уровне организации (согласно ч. 1 ст. 368 ТК проект КД обсуждается сторонами в определенном ими порядке). Проекты КД, соглашения могут публиковаться в печати;

6) проведение коллективных переговоров по проекту КД;

7) подписание КД. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения.

Традиционно подписанию КД предшествует его принятие на собрании (конференции) работников (членов профсоюза). Данное мероприятие является итоговым обсуждением проекта, так как законодательство не предусматривает процедуры коллегиального принятия коллективного договора, оговаривая лишь, что он подписывается уполномоченными представителями сторон (ст. 369 ТК).

Одновременно с вынесением на общее собрание (конференцию) трудового коллектива проекта нового КД выносится вопрос об итогах выполнения действующего коллективного договора, срок которого истекает.

Как правило, каждый КД 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 КД 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.

Содержание и структура КД определяются сторонами самостоятельно. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и нанимателя по следующим направлениям:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий и компенсаций;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон и др.

**В КД с учетом финансово-экономического положения нанимателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными действующим законодательством. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.**

Согласно ст. 364 ТК содержание КД определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашением (при их наличии) в пределах их компетенции, а также ТК в предусмотренных им случаях.

В ТК указаны отношения, положения о которых непосредственно может содержать коллективный договор. К ним относятся: 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 государственного социального страхования работников и их семей, охрана окружающей среды; заключение и расторжение трудовых договоров; обеспечение занятости, профессиональная 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 норма делает приведенный перечень открытым, допуская включение в коллективный договор любых условий в сфере трудовых и социально-экономических отношений, по которым сторонами достигнуты договоренности.

Правовой основой для разработки КД в сфере здравоохранения, кроме ТК, выступают:

1. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 - 2021 годы в редакции соглашения от 24.11.2021 № 11 (продлено на 2022 - 2024 годы);
2. [Соглашение между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2022 - 2024 годы](https://profmed.1prof.by/inc/uploads/2022/02/%D0%A1%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%9C%D0%97-%D0%B8-%D0%91%D0%9F%D0%A0%D0%97-1.pdf);
3. Местные соглашения.

Макет КД для ОЗ, примерный перечень обязательств сторон, предусмотренных коллективными договорами **бюджетных организаций**, по которым может быть установлен особый порядок распространения на работников, от имени которых он не заключался размещены на сайте [Белорусского профессионального союза работников здравоохранения](https://profmed.1prof.by/) в разделе «Социальное партнерство/Методические материалы по вопросам коллективного-договорного регулирования трудовых отношений -https://profmed.1prof.by/napravlenie\_raboti/socialnoe\_partnerstvo/metodicheskie-materialy-po-voprosam-kollektivnogo-dogovornogo-regulirovaniya-trudovyx-otnoshenij/.

Достаточно полно проработанный КД обычно представляет собой довольно объемный документ, к которому в соответствии с ч. 3 ст. 364 ТК прилагается целый ряд приложений, являющихся его неотъемлемой составной частью. Самыми объемными являются разделы, посвященные социальному развитию и социальным льготам. В них устанавливаются исходя из финансовых возможностей более льготные социально-экономические условия и гарантии по сравнению с действующим законодательством, что способствует снижению социальной напряженности в организации.

Согласно ст. 365 ТК КД распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен, а также 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 КД будет прямо оговорено распространение его только на членов соответствующего профсоюза, работникам, не вступившим в профсоюз, или из числа членов других профсоюзов достаточно будет в письменном виде отразить свое положительное отношение к распространению на них действия коллективного договора. Представляется целесообразным, чтобы сведения, подтверждающие распространение на работника коллективного договора, одновременно доводились до обеих сторон.

Изложенный порядок распространения КД представляется несовершенным, так как позволяет любым работникам пользоваться воплощенными в нормах коллективного договора результатами работы профсоюза по отстаиванию и расширению гарантий для своих членов.

Согласно ч. 2 ст. 367 ТК КД вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами.

Подписанный сторонами на каждой странице согласно ст. 369 ТК КД регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя (ч. 1 ст. 370 ТК).

Для регистрации КД, соглашения наниматель представляет в соответствующий орган следующие документы: 1) заявление с просьбой о регистрации; 2) коллективный договор, соглашение, каждая страница которого подписана сторонами; 3) копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения.

Орган, осуществляющий регистрацию КД, соглашения, не позднее двух недель с момента подачи заявления делает соответствующую запись в специальном журнале и на первой странице представленного коллективного договора, соглашения ставит штамп о регистрации. Один экземпляр зарегистрированного коллективного договора, соглашения остается в органе, осуществившем регистрацию.

Таким образом, со дня регистрации КД может вступить в силу в том случае, если стороны договорились об этом и внесли в него соответствующую норму.

Срок действия КД устанавливается в соответствии со ст. 367 ТК. Так, стороны сами определяют срок заключаемого ими коллективного договора, но не менее чем на один год и не более чем на три года. КД действует до заключения нового коллективного договора, если в нем не предусмотрено иное.

Поэтому обычно при истечении срока, на который был заключен КД, 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 прежнего коллективного договора - до истечения указанного трехгодичного срока.

Дата вступления КД в силу определяется днем его подписания или указывается в тексте договора. В связи с тем, что в организации, филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении заключается единый коллективный договор, а при его заключении участвуют представители всех работников, то действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

Стороны, заключающие КД, должны позаботиться о своевременном, полном, постоянном контроле над соблюдением договоренностей. С учетом требований эффективности деятельности ОЗ такой контроль должен подразумевать достаточно простой, доступный и недорогой механизм его реализации с его закреплением в КД.

Контроль за выполнением условий КД осуществляют постоянно либо временно действующие органы социального партнерства, создаваемые в ОЗ.

Соколовская Т.Н.