**Форма, структура и содержание коллективного договора.**

Форма коллективного договора должна быть письменной (ч. 1 ст. 366 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)). Заключение договора в иной форме, например, устной, влечет его недействительность.

Целесообразно делить текст коллективного договора на разделы (с заголовками, отражающими суть содержания), главы, пункты, подпункты. Также лучше пронумеровать каждую страницу договора.

В тексте коллективного договора не должно быть ошибок и исправлений, которые искажают его смысл (ч. 2 ст. 366 ТК).

При наличии генеральных, тарифных и местных соглашений коллективный договор разрабатывается на их основе. При этом генеральное соглашение является основой для разработки тарифных и местных соглашений (ч. 2 ст. 362, ч. 1 ст. 364 ТК).

Отметим, что коллективный договор может иметь приложения. При этом соответствующие структурные элементы договора должны содержать ссылки на них. Приложения коллективного договора являются его неотъемлемой составной частью (ч. 3 ст. 364 ТК).

*Пример.*

Приложениями к коллективному договору ООО "Полоса" являются:

правила внутреннего трудового распорядка;

положение об оплате труда и премировании;

положение о предоставлении дополнительных отпусков и установлении сокращенной продолжительности рабочего времени;

план мероприятий по охране труда;

перечень профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда;

перечень профессий и должностей, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты.

Коллективный договор, как правило, заключается с целью предоставления работникам дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых и иных гарантий.

Право на установление работникам дополнительных гарантий предоставлено нанимателю ч. 3 ст. 7 ТК.

На практике положения в коллективный договор включаются по следующим направлениям, которые чаще всего отражаются в наименовании соответствующих разделов договоров:

1. Общие положения.

Как правило, в данный раздел включают информацию о(об): сторонах коллективного договора, предмете коллективного договора, целях заключения коллективного договора, сфере и сроке действия коллективного договора и т.п.

2. Производственно-экономическая деятельность.

Здесь могут затрагиваться вопросы совершенствования организации труда, экономии энергетических и материальных ресурсов; повышения качества выпускаемой продукции, работ и услуг; организации кадрового обеспечения; повышения квалификации работников и т.п. В раздел целесообразно внести обязательства сторон договора, а также профсоюза по вышеуказанным вопросам.

3. Оплата труда работников.

В разделе целесообразно определить систему оплаты труда работников, надбавки, доплаты, премии и иные выплаты. Приложениями к данному разделу могут быть положение о системах и формах оплаты труда, положение о премировании, а также иные локальные правовые акты.

4. Режим труда и отдыха.

В данный раздел, как правило, включаются положения, касающиеся труда и отдыха в организации: определение времени работы и перерывов для отдыха, обеда, выходных дней, трудовых и социальных отпусков и т.п. К настоящему разделу могут прилагаться положение о рабочем времени и времени отдыха, положение о предоставлении дополнительных отпусков и т.п.

5. Охрана труда.

Данный раздел коллективного договора отражает мероприятия по охране труда: профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытовое обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание работников и т.п.

6. Гарантии занятости.

В настоящий раздел можно включить нормы, регламентирующие вопросы предоставления гарантий работникам в случае простоя, сокращения численности или штата, ликвидации или реорганизации организации и иных подобных случаях.

7. Применение контрактной формы найма.

Здесь могут устанавливаться гарантии трудящимся, работающим по контракту. Например, можно определить дополнительные случаи досрочного расторжения контракта по инициативе работника.

8. Социальное развитие и социальная защита работников.

В настоящем разделе могут отражаться нормы, которые устанавливают льготные социально-экономические условия и гарантии работникам по сравнению с действующим законодательством. В данный раздел также обычно включают положения, цель которых - социальная защита различных категорий работников (молодежи, ветеранов, инвалидов, женщин и т.д.).

9. Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная работа.

Положения раздела могут регламентировать вопросы проведения и финансирования культурно-массовых и спортивных мероприятий.

10. Процедура заключения и исполнения коллективного договора, а также его изменения, дополнения и продления.

В разделе целесообразно указать наиболее важные вопросы, касающиеся вышеуказанных процедур. Например, можно включить норму о том, кто и в какие сроки будет регистрировать коллективный договор, а также изменения и дополнения к нему.

11. Заключительные положения.

Данный раздел может содержать информацию о контроле за исполнением коллективного договора, а также об ответственности за его неисполнение. Также здесь можно определить порядок разрешения коллективных трудовых споров и иные вопросы.

В случае если в коллективный договор включены дискриминационные условия, а также условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, они являются недействительными (ч. 2 ст. 7, ч. 2 ст. 14, ч. 1 ст. 362 ТК).

Содержание коллективного договора стороны определяют самостоятельно. В ТК определены некоторые положения, которые может содержать коллективный договор. Это положения (ч. 2 ст. 364 ТК):

- о (об) организации труда и повышении эффективности производства;

- нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;

- размерах тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат;

- продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

- создании здоровых и безопасных условий труда, в том числе выдаче работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, об улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;

- заключении и расторжении трудовых договоров;

- обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;

- регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

- строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;

- организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

- предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

- улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;

- создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

- минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;

- ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;

- гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

- ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;

- других трудовых и социально-экономических условиях.

Вышеуказанный перечень положений коллективного договора не является исчерпывающим и обязательным. Следовательно, стороны коллективного договора могут включать или не включать предложенные положения по своему усмотрению, а также добавлять в договор иные положения.

2.5. Подписание коллективного договора

Моментом окончания переговоров считается подписание коллективного договора.

После согласования всех условий коллективного договора каждую его страницу подписывают уполномоченные представители сторон (ст. 369 ТК). Как правило, от имени работников это делает председатель профсоюза, от имени нанимателя - руководитель организации. Однако подписать коллективный договор от имени работников или нанимателя могут и другие уполномоченные лица.