

В рубрике «ВС» специалисты отраслевого профсоюза продолжают отвечать на вопросы, которые чаще всего поступают от работников сферы связи на прямые линии, в порядке обращения, звучат в ходе личных приемов, да и просто задаются по телефону...



Зачем, собственно, нужен коллективный договор?

Знать содержание документа, регулирующего твою трудовую деятельность, весьма полезно.



Начнем с того, что коллективный договор – это тот самый локальный правовой акт, который регулирует трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и его работниками (часть 1 статьи 361 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – Кодекс).

Именно в коллективном договоре закрепляются **дополнительные гарантии, компенсации** (например, выплата вознаграждений, материальной помощи и пр.).

Кто-то скажет, что подобные гарантии и выплаты можно установить приказом (распоряжением) нанимателя. Но решение нанимателя, отраженное в изданном им приказе (распоряжении) принимается единолично, а значит, и отменено может быть также единолично. А вот положения коллективного договора, который принимается в двустороннем порядке, изменяться могут только в случае согласия двух сторон – нанимателя и профсоюза.

И все-таки, зачем нужен коллективный договор, ведь в организации и так очень много документов, регламентирующих трудовые отношения? Коллективный договор устанавливает баланс интересов работников и нанимателей не только по вопросам труда, но и вопросам, непосредственно связанным с этими отношениями. Так, в нем прописываются инструменты материальной заинтересованности работников в ответственном отношении к выполнению своих трудовых обязанностей, инструменты социальной защиты работников, их материальной поддержки и т.п. Это, например, положения о предоставлении медицинского страхования, займов на обучение или на строительство жилья.

Нужно отметить, что такие поощряющие положения колдоговора поддерживают не только работника, но и нанимателя. Все эти поощрения направлены на удержание квалифицированных специалистов, уменьшение текучести кадров. Наличие



Отвечает
НАВИЧОНОК
Кристина Владимировна,
главный правовой инспектор труда
Белорусского профессионального
союза работников связи

Положения колдоговора полезны не только для работника, но и для нанимателя. Так как позволяют удержать квалифицированных специалистов, уменьшить текучесть кадров.

В организации, в которой заключен коллективный договор, на постоянной основе должен вестись контроль за его исполнением нанимателем, профсоюзом, органами по труду.

социальных гарантий на предприятии по своей значимости зачастую стоит на одной ступени с показателем уровня заработной платы.

Существенным плюсом заключения коллективного договора является то, что в организации, в которой заключен коллективный договор, на постоянной основе должен вестись контроль за его исполнением. Такой контроль осуществляется сторонами социального партнерства (нанимателем, профсоюзом), соответствующими органами по труду.



Кроме того коллективный договор регулирует и вопросы охраны труда. Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в 2020 году даже были разработаны Рекомендации по включению в коллективный договор положений по созданию здоровых и безопасных условий труда (утверждены приказом от 31.12.2020 № 128).

В коллективном договоре также может быть отражено поощрение работников за работу без нарушений требований охраны труда и несчастных случаев на производстве, общественных инспекторов по охране труда; оказание различных видов социальной помощи семьям погибших на производстве, помимо выплат, установленных законодательством, и пр.



Согласно статье 364 Трудового Кодекса коллективный договор может содержать положения об организации санаторно-курортного лечения, отдыха работников и членов их семей в виде безвозмездной выдачи или оплаты стоимости путевок в санатории, пансионаты, дома отдыха и другие места, а также туристических путевок. Неотъемлемой частью социальной составляющей коллективного договора является забота о старшем поколении – об инвалидах и пенсионерах организации.

Разумеется, перечисленные «плюшки» не являются исчерпывающими или обязательными. Содержание коллективного договора зависит от многих факторов, не последнее место среди которых занимает экономика предприятия. Тем не менее в самом факте существования коллективного договора есть несомненные плюсы. Например, почти во всех организациях, в которых заключены коллективные договоры, предусмотрены выплаты к государственным праздникам и праздничным дням. Но чтобы их получить, необходимо быть членом профсоюза.

Другими словами, от заключения коллективного договора выигрывает и наниматель, и работник. **BC**

Проконсультироваться с отраслевым профсоюзом можно по телефону горячей линии: **(+37517) 270-43-17**, по эл. почте: **bprs110@yandex.by**

С графиком проведения горячей линии в 2025 году можно ознакомиться здесь:



Также задать вопрос профсоюзу можно через редакцию «BC» по телефону **(+37517) 293-81-46**, по эл. почте: **vesnik@giprosvjaz.by**

