

The article presents the main results of scientific work, including the study of the theoretical foundations of such a modern field of knowledge as Internet marketing, the analysis of the economic activity of the fish processing plant, the study of the industry market, the study of consumer preferences using an Internet survey, the study of the array of survey data using several statistical methods of information processing, the development of recommendations and suggestions to the enterprise.

Keywords: Internet marketing, website, fish factory «Luban», marketing research, social media marketing.

УДК 349.222(476.2)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМ В СФЕРЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ КСУП «ОБОРОНА» ДОБРУШСКОГО РАЙОНА)

К. И. ИБРАГИМОВА¹, В. В. МАТЮК²

*^{1,2} УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции
и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия», Горки, Беларусь*

¹Эл. адрес: kibragimova584@gmail.com; ²эл. адрес: matsiuk_sl@rambler.ru

В статье проведены результаты анализа и сравнения норм Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022–2024 гг., Тарифного соглашения между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2022–2024 гг. и Коллективного договора администрации и профсоюзного комитета КСУП «Оборона» Добрушского района Гомельской области на 2021–2024 гг. в вопросах ответственности сторон договора, а также в сфере локального регулирования заработной платы и дополнительного стимулирования труда работников.

Ключевые слова: коллективный договор, коллективное соглашение, тарифное соглашение, генеральное соглашение, ответственность сторон коллективного договора, локальная норма, заработная плата, стимулирование труда.

Введение

Как справедливо отмечается в учебной и научной литературе, коллективный договор имеет большое значение в практике локального регулирования трудовых отношений, так как дает возможность активизировать участие работников и нанимателей в установлении лучших условий труда, тем самым развить систему социального партнерства, предоставляет участникам трудовых отношений дополнительную возможность разрешить возникающие и имеющиеся противоречия [3, с. 236].

Основой для создания Коллективного договора предприятия должны служить Генеральное соглашение и Тарифное соглашение. В этих трех документах на разных уровнях затрагиваются, в частности, следующие вопросы: заработная

плата, социальные гарантии, содействие занятости, охрана труда, обязанности сторон и другие положения [1, с. 205].

Целью данной работы стала сравнительная характеристика норм Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022–2024 гг. (далее – Генеральное соглашение), Тарифного соглашения между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Белорусским профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса и Республиканским агропромышленным союзом «БелАПС» на 2022–2024 гг. (далее – Тарифное соглашение) и Коллективного договора администрации и профсоюзного комитета КСУП «Оборона» Добрушского района Гомельской области на 2021–2024 гг. (далее – Коллективный договор предприятия) в вопросах ответственности сторон договора, а также в сфере локального регулирования заработной платы и дополнительного стимулирования труда работников.

Основная часть

В результате анализа норм Коллективного договора предприятия и его сравнения с нормами Генерального соглашения и Тарифного соглашения авторы приходят к следующим выводам.

Развивать систему регулирования оплаты труда необходимо на основе коллективных договоров и тарифных соглашений.

В пункте 6 Генерального соглашения содержится важная норма, касающаяся регулирования оплаты труда: «Обеспечить ежегодное установление месячной минимальной заработной платы в размере не ниже 30 % прогнозного значения номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по республике, определенного в прогнозе социально-экономического развития Республики Беларусь на соответствующий год».

Согласно п. 9 Генерального соглашения сторонам соглашения необходимо «принять меры по повышению размеров оплаты труда и сокращению количества организаций, имеющих заработную плату ниже уровня 150 % минимальной заработной платы, установленной Правительством Республики Беларусь».

При заключении Тарифного соглашения стороны решили, что основной задачей в области труда и заработной платы является приближение заработной платы работников сельскохозяйственных организаций к уровню средней заработной платы по народному хозяйству республики, а для работников обслуживающих и перерабатывающих организаций отрасли – к уровню средней заработной платы в промышленности.

В Коллективном договоре КСУП «Оборона» этого не указано, поэтому, полагаем, нужно дополнить главу 3 «Оплата труда» положением, что основной задачей в области труда и заработной платы является приближение заработной платы работников КСУП «Оборона» к уровню средней заработной платы по народному хозяйству республики.

Согласно п. 5.10 Тарифного соглашения, коллективным договором устанавливаются надбавки за стаж работы в отрасли. Размер таких надбавок уста-

новлен п. 8 глава 3 Коллективного договора КСУП «Оборона», что является реализацией требования Тарифного соглашения.

Преимущества работников организации перед положениями Тарифного соглашения отражены в п. 1 главы 8 Коллективного договора КСУП «Оборона». Так, по заявлению работников и (или) в соответствии с решением правления КСУП предусматриваются следующие выплаты: в связи с юбилейной датой со дня рождения работника предприятия по достижении возраста 30, 40, 50, 60 лет (при работе на предприятии непрерывно 1 год и выше): для работников материальная помощь – 4 базовые величины, для специалистов материальная помощь – 1 должностной оклад с надбавками (п. 1.1); в связи с выходом на пенсию по возрасту – до 15 базовых величин в зависимости от стажа работы (п. 1.2); при вступлении работника в брак – 5 базовых величин (п. 1.4); ко Дню защитников Отечества – 1 базовая величина (п. 1.9); к Международному женскому дню – 1 базовая величина (п. 1.8).

Пунктом 34.9.3 Тарифного соглашения предусмотрено, что 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. В Коллективном договоре предприятия выплата таких вознаграждений, к сожалению, не предусмотрена. В свою очередь согласно п. 10.1 главы 10 Коллективного договора наниматель обязуется: оказать материальную помощь на выписку автотранспорта для перевозки топлива из г. Добруша один раз в год за счет предприятия заслуженным работникам предприятия; оказать материальную помощь ветеранам ВОВ в День Победы, проводить чествование за счет предприятия и профкома; оказать материальную помощь ветеранам ВОВ по 200 кг пшеницы и по 50 рублей.

В действительности же очень редко работники организации, даже при наличии у них оснований, указанных в коллективном договоре, обращаются с заявлениями о выплате материальной помощи. Если такие обращения и имеются, то все они рассматриваются председателем правления и удовлетворяются в зависимости от обстоятельств, чаще – на выплату минимально возможных сумм в связи с неудовлетворительным финансовым положением организации.

Заключение

Положения коллективного 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 организации. Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия

распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором [4, с. 34–35].

В Генеральном соглашении и Тарифном соглашении не установлены меры ответственности, которые должны быть применены к лицам, нарушающим условия Коллективного договора. Такие положения могут быть установлены самим Коллективным договором.

Согласно п. 1 главе 15 Коллективного договора предприятия, наниматель берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, предусмотренных в договоре. Также п. 2 главы 15 Коллективного договора предприятия предусмотрена ответственность должностных лиц за невыполнение обязательств договора, что выражается в лишении надбавок к должностным окладам и другим персональным выплатам; привлечении к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде. Однако соглашением сторон обязательства по выполнению условий договора взял на себя наниматель, а на него могут соответствующие взыскания наложить только местный исполнительный орган, с которым наниматель заключил трудовой контракт. Считаем данные положения нелогичными.

Таким образом, Коллективный договор КСУП «Оборона» имеет некоторые преимущества по сравнению с Тарифным соглашением (например, в части выплаты материальной помощи), однако несоответствий положениям Тарифного соглашения больше, и они более существенны.

В свете этого считаем целесообразным проводить экспертизу на соответствие переданного на регистрацию в регистрирующий орган коллективного договора действующему законодательству, а также генеральному и тарифным соглашениям, для того чтобы исключить положения, им не соответствующие.

Для этого поддерживаем ранее высказанное предложение дополнить ст. 370 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З нормой следующего содержания: «Каждый проект коллективного договора до его регистрации подлежит обязательной предварительной экспертизе уполномоченным органом на предмет соответствия его положений нормам Трудового кодекса Республики Беларусь, Генерального и тарифных соглашений» [2].

Реализация данной нормы позволит снизить вероятность несоответствия условий нового коллективного договора действующему законодательству, Генеральному и тарифным соглашениям, избежать включения в текст договора условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством или названными соглашениями.

Полагаем, что достаточно продублировать в Коллективном договоре предприятия положения Тарифного соглашения (п. 46): «Стороны договорились, что в случае несоблюдения нанимателем законодательства о труде и норм, предусмотренных коллективным договором, собственник либо вышестоящий в порядке подчиненности орган управления примет необходимые меры воздействия к руководителю, допустившему нарушение. Представления о необходимости наложения дисциплинарных взысканий на представителей Сторон

направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы управления, которые информируют коллективы работников о принятых мерах в месячный срок». Либо предусмотреть в документе иные меры ответственности к лицам, не выполнившим условия Коллективного договора.

Таким образом, необходимо установить меры ответственности сторон соглашений за невыполнение обязанностей, возложенных на них, для того чтобы принятые обязательства в действительности исполнялись.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волк, Е. А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский; под общ. ред. К. Л. Томашевского. – Минск: Амалфея, 2012. – 292 с.

2. Матюк, В. Проблемы правового регулирования коллективных договоров и соглашений в Республике Беларусь / В. Матюк, К. Драка // Организационно-правовые аспекты инновационного развития АПК. – 2016. – № 13. – С. 365–369.

3. Матюк, В. В. Совершенствование нормативного регулирования коллективных договоров / В. В. Матюк // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, посвящ. 85-летию образования Дагестанского гос. ун-та, Махачкала, 8 апр. 2016 г. / Даггосуниверситет. – Махачкала: Общество с ограниченной ответственностью «Апробация», 2016. – С. 236–238.

4. Северцова, Т. В. Трудовое право: пособие / Т. В. Северцова. – Горки: БГСХА, 2021. – 287 с.

IMPROVEMENT OF LOCAL STANDARDS IN THE FIELD OF RESPONSIBILITIES OF THE PARTIES TO THE COLLECTIVE AGREEMENT, WAGES AND ADDITIONAL STIMULATION OF WORKERS' LABOR (ON THE EXAMPLE OF THE MUNICIPAL UNITARY AGRICULTURAL ENTERPRISE "OBORONA" OF THE DOBRUSHSKY DISTRICT)

© 2023 K. I. IBRAGIMOVA¹, V. V. MATSIUK²

^{1, 2}*The Belarusian State Agricultural Academy, Gorki, Belarus*

¹*E-mail: kibragimova584@gmail.com;* ²*e-mail: matsiuk_sl@rambler.ru*

The article contains the results of an analysis and comparison of the norms of the General Agreement between the Government of the Republic of Belarus, republican associations of employers and trade unions for 2022–2024, the Tariff Agreement between the Ministry of Agriculture and Food of the Republic of Belarus, the Belarusian Trade Union of Agro-Industrial Workers and the Republican Agro-Industrial Union BelAPS for 2022–2024 and the Collective Labour Agreement of the administration and trade union committee of the KSUP “Defence” of the Dobrush district of the Gomel region for 2021–2024 in matters of responsibility of the parties to the contract, as well as in the field of local regulation of wages and additional incentives for workers.

Key words: collective labour agreement, tariff agreement, general agreement, responsibility of the parties to the collective labour agreement, local norm, wages, labor incentives.