

Нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (по состоянию на 28 января 2020 года), позволяющие улучшать положение работников, при включении их в коллективный договор

В соответствии с пунктом 3 части первой статьи 7 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношения являются в том числе коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством.

Частью третьей указанной статьи ТК РБ установлено, что наниматель вправе устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде.

Ниже приведены некоторые нормы ТК РБ, позволяющие улучшить правовое положение работников, при включении их в коллективный договор.

Статья ТК РБ	Содержание статьи ТК РБ	Нормы, возможные для включения в коллективный договор
Часть первая статьи 40 Часть вторая статьи 40	Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц. С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре,	Трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, по желанию работника расторгается до истечения месячного срока предупреждения в следующих случаях: переезда в другой город (страну);

	<p>трудоу договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения</p>	<p>в случае наличия заболевания, препятствующего продолжению трудовых отношений и другие</p>
<p>Часть третья статьи 43</p>	<p>При расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 42 ТК РБ наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении</p>	<p>При расторжении трудового договора с работником в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, наниматель обязан письменно предупредить работника не менее чем за три (четыре) месяца до увольнения</p>
<p>Часть вторая статьи 45</p>	<p>При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников отдается следующим категориям работников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; 2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий; 3) инвалидам; 4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением. 	<p>Данный перечень категорий работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников можно расширить, добавив к ним:</p> <p>работников, получивших в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание с утратой профессиональной или общей трудоспособности (при наличии их согласия);</p> <p>работников, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;</p>

		работникам предпенсионного возраста, имеющим длительный стаж непрерывной работы (более 5 лет) у нанимателя и другое
Часть третья статьи 46	В случаях, предусмотренных коллективными договорами , соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза	Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа, и правовыми (главными) инспекторами труда, техническими инспекторами труда и общественными инспекторами по охране труда – с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе работников, избранных руководителями профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, на контрактную форму найма, контракт с ними заключать не менее чем на срок их полномочий
Часть шестая статьи 48	Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренным коллективным договором , соглашением, нанимателем	Данная норма позволяет предусмотреть в коллективном договоре выплату выходного пособия увольняемым работникам в размере большем, чем это установлено ТК РБ например:

<p>Часть седьмая статьи 48</p>	<p>Совместителям выходное пособие не выплачивается</p>	<p>при увольнении работника в связи с сокращением штата организации коллективным договором, соглашением может предусматриваться выплата выходного пособия в размере пяти среднемесячных заработных плат (данной статьей предусмотрена выплата выходного пособия в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка).</p> <p>Кроме того, в коллективном договоре также могут закрепляться условия о выплате увольняемым работникам выходного пособия не только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, но и в иных случаях, например: при увольнении работника в связи с выходом на пенсию либо истечение срока контракта).</p> <p>Следует отметить, что наниматель вправе устанавливать дополнительные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде, в том числе и случаи выплаты выходного пособия совместителям, поскольку это не ухудшает положения работника (предусмотреть в коллективном договоре)</p>
<p>Статья 158</p>	<p>Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день</p>	<p>Данная норма, при закреплении ее в коллективном договоре, позволяет работникам с ненормированным днем установить</p>

	<p>продолжительностью до 7 календарных дней.</p> <p>Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем, а в отношении работников бюджетных и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда и работников бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь.</p>	<p>дополнительный трудовой отпуск до 7 календарных дней.</p> <p>Критерии предоставления такого отпуска определяются в коллективном договоре (если отсутствует какой-либо иной локальный правовой акт, регулирующий предоставление указанного отпуска)</p>
Статья 159	<p>Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней.</p> <p>Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.</p>	<p>Данная норма, при закреплении ее в коллективном договоре, позволяет работникам, имеющим продолжительный стаж в одной организации, отрасли установить дополнительный отпуск до 3 календарных дней.</p> <p>Критерии предоставления такого отпуска определяются в коллективном договоре (если отсутствует какой-либо иной локальный правовой акт, регулирующий предоставление указанного отпуска)</p>
Статья 160	<p>Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором.</p>	<p>Отпуск, о котором говорится в статье 160 ТК, является одним из видов поощрения за успехи в труде, наряду с премиями, благодарностями и другое.</p> <p>Поощрительный отпуск может быть и разовым (как в армии) по договоренности между</p>

		<p>нанимателем и работником с учетом достижений последнего.</p> <p>Например, в коллективном договоре можно предусмотреть, что поощрительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней предоставляется работнику за:</p> <ul style="list-style-type: none"> выполнение доведенных показателей; добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины в течение рабочего года и другое.
<p>Пункт пятый части первой статьи 164</p>	<p>В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, за исключением случая, предусмотренного частью второй настоящей статьи, включается:</p> <p>5) другие периоды, не отвечающие условиям, определенным пунктами 1 – 4¹ настоящей части, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.</p>	<p>Приведенное правило, прежде всего, может быть применено к отпускам без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней, в первую очередь к тем, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> наниматель обязан предоставлять работникам (статья 189 ТК РБ - кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику); предоставляются по инициативе нанимателя (ст. 191 ТК РБ - отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя).

<p>Часть вторая статьи 166</p>	<p>До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:</p> <ol style="list-style-type: none">1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;2) лицам моложе восемнадцати лет;3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;4) исключен;5) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;6) исключен;7) участникам Великой Отечественной войны;8) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;9) работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования;10) в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.	<p>Так, например, в коллективном договоре можно предусмотреть, что до истечения шести месяцев работы трудовой отпуск предоставляется:</p> <p>работникам, имеющим медицинские показания для санаторно-курортного лечения и приобретения ими санаторных путевок;</p> <p>водителям служебных легковых автомобилей и другое.</p>
--	--	--

<p>Статья 168 Часть первая</p> <p>Часть вторая</p>	<p>Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утвержденным нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором.</p> <p>График отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением или согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.</p>	<p>Данной нормой нанимателю дано право на утверждение графика трудовых отпусков без согласования с профсоюзом.</p> <p>В целях защиты прав работников на отпуск, предусматривать в коллективных договорах обязательную норму согласования графика отпусков с профсоюзным комитетом организации.</p> <p>Данная норма дает право установить иной срок составления графика отпусков (например: 1 февраля), если прописана в коллективном договоре</p>
<p>Пункт шестой части первой статьи 171</p>	<p>Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:</p> <p>б) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.</p>	<p>Так, дополнительными основаниями переноса отпуска, установленными коллективным договором, могут быть:</p> <p>неуведомление нанимателем работника о времени начала трудового отпуска согласно статье 169 ТК РБ (обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска);</p> <p>приобретение работником санаторной путевки и другое.</p>

Часть первая статьи 174	По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части , если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.	Так, в коллективном договоре можно предусмотреть, что трудовой отпуск может быть разделен и на три части , однако при этом одна его часть должна быть не менее 14 календарных дней
Статья 182	В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении одной из частей отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.	Минимальный и максимальный размер единовременной выплаты законодательством не предусмотрен, вместе с тем, как правило, единовременная выплата к трудовому отпуску составляет два должностных оклада
Статья 190	По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 настоящего Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней , если иное не предусмотрено	Таким образом, данная норма позволяет предусмотреть в коллективном договоре кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 30 календарных дней

	коллективным договором, соглашением.	
Часть пятая статьи 235	Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.	Представляется целесообразным определить порядок ведения делопроизводства КТС в коллективном договоре в целях единообразия.
Часть третья статьи 265	Матери (мачехе) или отцу (отчиму), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном нормативном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.	В коллективном договоре можно предусмотреть оплату предоставления дополнительного свободного от работы дня.

Кроме вышеуказанных норм, в коллективный договор могут включаться иные нормы, улучшающие положение работников и повышающие их правовую защиту. Так, к примеру, в коллективном договоре можно предусмотреть следующие нормы:

Часть вторая статьи 261 ³ ТК РБ: «Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно	«Наниматель обязуется письменно предупредить работников о решении прекратить с ними трудовые отношения не позднее чем за два месяца до истечения
---	---

<p>предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения</p>	<p>срока действия контракта. В течение срока такого предупреждения работника предоставляется право отлучаться с работы до восьми часов в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.»</p>
<p>Пункт 3 части третьей статьи 261⁵ ТК РФ: с работником, добросовестно работающим и не допускающим производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, - не менее чем до достижения указанного возраста. <i>(речь идет о работниках, которым осталось два и менее года до достижения общеустановленного пенсионного возраста)</i></p>	<p>«Наниматель обязуется при продлении либо заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, определять следующий срок действия контракта: с работниками, которым осталось пять и менее лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста, - на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста.»</p>
<p>Пункт 3 части первой статьи 261² ТК РФ: контракт должен содержать помимо сведений и условий, предусмотренных статьей 19 ТК РФ, в качестве обязательных следующие сведения и условия: 3) дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: Предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней;</p>	<p>«Наниматель обязуется предоставить работникам, с которыми заключены контракты, следующие дополнительные меры стимулирования труда: увеличение должностного оклада (тарифной ставки) не менее чем на 10%, высококвалифицированным работникам – не менее 50%;</p>

<p>Повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - надбавку в размере не более 50 процентов оклада</p>	<p>предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы – 3 дня календарных дня, а работникам с трудовым стажем в данной организации более 10 лет и высококвалифицированным работникам – 5 календарных дней.»</p>
	<p>«Досрочное расторжение контракта по требованию работника производится при наличии следующих обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:</p> <ul style="list-style-type: none">состояние здоровья;пенсионный возраст;необходимость ухода за больным членом семьи, в том числе являющимся инвалидом;перевод супруга на работу либо для прохождения службы в другую местность, переезд на постоянное место жительства в другую местность;избрание на выборную должность;зачисление в учреждение образования;беременность женщины;наличие троих и более детей, не достигших 16 лет;соответствующее заявление одинокой матери (отца), воспитывающей ребенка; <p>в случаях, предусмотренных законодательством. При этом контракт расторгается в срок, согласованный сторонами, но не позднее десяти дней со дня подачи</p>

	работником соответствующего заявления.»
	«При расторжении контракта по инициативе нанимателя, за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника, работнику выплачивается дополнительная денежная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат.»
	«Работникам, трудовой договор с которыми был заключен на неопределенный срок, при заключении контракта выплачивать минимальную компенсацию за ухудшение их правового положения в размере двухнедельного среднего заработка.»
<i>Справочно. На практике имеют место случаи, когда наниматель, уведомив работника о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, увольняет его в связи с истечением срока контракта, которое наступило в период действия такого уведомления.</i>	«Если истечение срока действия контракта работника приходится на период его уведомления нанимателем о предстоящем высвобождении с работы в связи с сокращением численности или штата работников, то работник увольняется по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 42 ТК РФ, как более льготному для работника.»

Так же в коллективном договоре можно предусмотреть:

оказание материальной помощи в связи со знаменательными событиями в жизни работников (свадьба, рождение ребенка и другое);

оказание материальной помощи в связи со смертью работника или членов его семьи;

выплаты к юбилейным датам, государственным и профессиональным праздникам, на заготовку овощей и другие;

предоставление займов для строительства жилья и бессрочных ссуд на приобретение предметов домашнего обихода;

отчисления профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий и другие мероприятия;

дотации при приобретении путевок и другое.