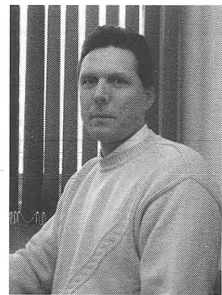


Регулирование вопросов, связанных с предоставлением отпусков, в коллективных договорах



Б. Б. СИНЬКОВ
юрист

Мнение специалиста

В соответствии со ст. 362 Трудового кодекса Республики Беларусь условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Кроме того, в ряде статей Трудового кодекса предусмотрена возможность установления для работников более льготных условий с помощью коллективного договора (например, ст. 155, 160, 168 и др. гл. 12 «Трудовые и социальные отпуска»). Таким образом, коллективный договор может включать в себя условия, улучшающие положение работников относительно законодательства.

В каждом коллективном договоре имеется раздел «Режим труда и отдыха», в котором, в частности, регламентировано предоставление отпусков. Рассмотрим, как в коллективных договорах предприятия реализуют данные им права по улучшению положения работников относительно Трудового кодекса.

В соответствии со ст. 155 ТК продолжительность основного минимального отпуска не может быть менее 21 календарного дня. Наниматель за счет собственных средств имеет право как увеличивать работникам продолжительность основного минимального отпуска, так и **устанавливать дополнительные поощрительные отпуска**. Условия и порядок предоставления таких отпусков, их продолжительность определяются в коллективном договоре. Обычно продолжительность такого отпуска в коллективных договорах, в зависимости от финансового состояния предприятия, варьируется от 2 до 7 календарных дней.

Например, в некоторых коллективных договорах предусматривается предоставление основного минимального отпуска продолжительностью 24 календарных дня работникам, которые используют все дни трудового отпуска в осенне-зимний период (с 1 октября по 31 марта), за исключением лиц, чей отпуск

перенесен на зимний период за нарушение трудовой дисциплины.

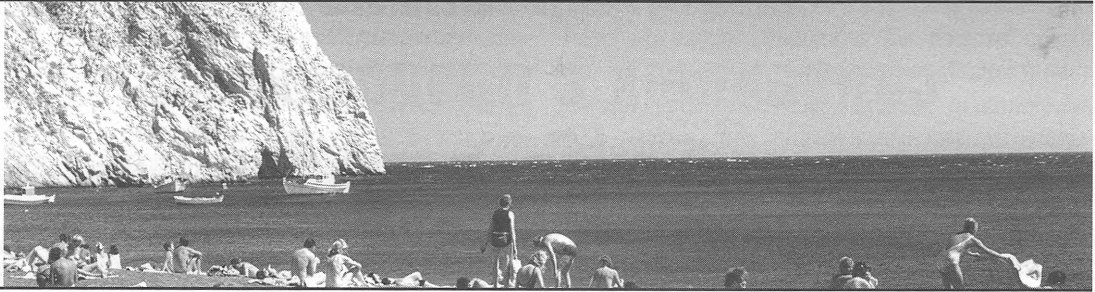
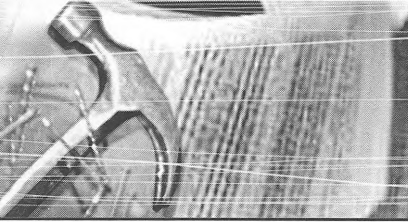
В ряде коллективных договоров предусматривается предоставление за счет собственных средств нанимателя дополнительного поощрительного отпуска продолжительностью 5 календарных дней работникам, не имеющим дисциплинарных взысканий. При увольнении работника по собственному желанию за данный дополнительный поощрительный отпуск денежная компенсация не выплачивается.

В некоторых случаях коллективным договором предусматривается предоставление дополнительного поощрительного оплачиваемого отпуска за сложность и напряженность работы в количестве 7 календарных дней (список профессий и должностей, как правило, прилагается к коллективному договору) с условием, что данный дополнительный отпуск денежной компенсацией не заменяется.

Из примеров видно, что в зависимости от специфики предприятия дополнительные отпуска предоставляются либо всем работникам, либо отдельным категориям. Перечень условий предоставления дополнительных отпусков можно продолжить примерами, когда дополнительный отпуск предоставляется за стаж работы, членам пожарной дружины, ветеранам предприятия и др.

В соответствии со ст. 168 ТК работникам предоставляются трудовые отпуска согласно графику, который составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором. Данный срок экономически обоснован и, как правило, в коллективных договорах придерживаются этого срока. График утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом либо нанимателем по согласованию с работником — в случае отсутствия профсоюза.

Законодателем в ч. 4 ст. 168 ТК определен **перечень категорий работников, которым**



наниматель обязан запланировать отпуск по их желанию в летнее или другое удобное для них время. На практике этот перечень расширяется коллективным договором. Так, в коллективных договорах некоторых предприятий предусматривается предоставление отпуска в летнее и другое удобное время по желанию следующим работникам: воспитывающим детей в возрасте до 10-ти лет; получившим травму на производстве; инвалидам и др.

Примеров расширения перечня категорий работников, установленного ч. 4 ст. 168 ТК, немало, т.к. автоматически затрагиваются интересы других категорий работников.

У работника может возникнуть необходимость **разделения трудового отпуска на части.** Законодателем предоставляется такая возможность: согласно ч. 1 ст. 174 ТК по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. В некоторых коллективных договорах в обязанность нанимателя вменяется разделение трудового отпуска на части по просьбе работника. При этом одна часть отпуска предоставляется в соответствии с графиком отпусков, а оставшаяся часть — в другое время. Продолжительность частей отпуска и их количество согласовывается с руководителем структурного подразделения и нанимателем.

Деление отпуска как минимум на две части рекомендуется физиологами с целью организации полноценного отдыха трудящихся. Поэтому указанные рекомендации желательно включать в коллективный договор при его составлении.

В соответствии с ч. 2 ст. 174 ТК трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска). Коллективным договором могут определяться **обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.** Примеров реализации данной статьи Трудового кодекса не-

много. На практике в коллективных договорах устанавливается, что производить отзыв из отпуска допускается в случаях: отсутствия по уважительным причинам замещающего работника; производственной аварии на предприятии и др.

В ст. 189 ТК предусмотрены категории работников, которым наниматель обязан предоставлять кратковременные отпуска без сохранения заработной платы. В коллективном договоре, как правило, расширяются **причины, по которым отпуск без сохранения заработной платы или с ее сохранением предоставляется в обязательном порядке.**

Например, в коллективных договорах ряда предприятий предусмотрено предоставление работникам социальных отпусков по уважительным причинам личного и семейного характера:

- с оплатой в размере среднего заработка — впервые вступающим в брак; при рождении ребенка; в связи со смертью близких родственников;

- без сохранения заработной платы — при вступлении в брак детей; в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1–4 класс; при переезде на новое место жительства; в день юбилейных дат работника (50-летия, 55-летия, 60-летия); по случаю серебряной свадьбы и др.

Вышеперечисленные социальные отпуска обычно предоставляются продолжительностью от 1 до 3 дней.

В соответствии со ст. 373 ТК все работники должны быть ознакомлены нанимателем с действующим коллективным договором. Считаем, что при разработке коллективного договора, в том числе раздела «Режим труда и отдыха», в него целесообразно включать нормативные условия информационного характера, чтобы довести до каждого работника нормы трудового законодательства, что будет способствовать повышению правовой культуры работников. ■