

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по вопросам обеспечения соответствия тарифных, местных соглашений и коллективных договоров положениям Генерального соглашения

Настоящие Рекомендации разработаны в соответствии с пунктом 3 постановления Президиума Совета ФПБ от 29 июня 2016 г. № 238 "О приведении в соответствие с Генеральным соглашением норм коллективных договоров и тарифных соглашений" (далее – постановление № 238) и направлены на обеспечение соответствия тарифных, местных соглашений и коллективных договоров (далее – соответственно соглашения и договоры) положениям Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы (далее – ГС).

В пункте 51 Генерального соглашения закреплён ряд дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и преференций для работников для включения их в договоры. Пунктом 2 постановления № 238 предписано считать положения пункта 51 Генерального соглашения минимальным объемом требований для непосредственного включения в договоры, который профсоюзные организации должны инициировать и отстаивать в процессе заключения, изменения и дополнения договоров.

В заключительных положениях ГС указано, что предоставление льгот и гарантий сверх норм, установленных законодательством, осуществляется **при условии закрепления их в соглашениях и договорах.**

Таким образом, наличие в соглашениях или договорах положения о том, что стороны в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закреплённые в ГС, не достаточно, поскольку во-первых, положения пункта 51 ГС не являются **обязательствами** сторон ГС, а во-вторых, соглашения и договоры – это самостоятельные документы социального партнерства и стороны, подписывающие эти документы, должны **непосредственно** прописать в них то, **о чем они договорились** на уровне отрасли, региона, организации и что станет обязательным для сторон трудовых отношений.

Поэтому, в рамках приведения соглашений и договоров в соответствие с ГС следует **непосредственно** закреплять в этих документах соответствующие гарантии.

При этом рекомендуется учитывать следующее.

1. Следует избегать **дублирования** предписаний трудового законодательства. Соглашения и договоры должны повышать уровень

защиты работников по сравнению с законодательством. Направления такого повышения предусмотрены, в частности, в пункте 51 ГС.

Пример 1.

*В соответствии со статьей 46 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. С учетом содержания подпункта 51.18 пункта 51 ГС в соглашениях и договорах следует предусматривать, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится с **согласия** соответствующего профсоюза. При этом в соглашении или договоре могут быть предусмотрены отдельные правовые основания для увольнения, при которых требуется такое согласие (например, при расторжении трудового договора по пунктам 1, 3 – 6, 8 и 9 статьи 42 ТК). Однако целесообразно стремиться к максимальному охвату таких оснований.*

Пример 2.

*В соответствии со статьей 71 ТК при простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада). С учетом содержания подпункта 51.40 пункта 51 ГС в соглашениях и договорах следует предусматривать оплату простоя в размере не менее **100%** тарифной ставки (оклада) за весь период остановки производства.*

Пример 3.

*По Закону Республики Беларусь "О профессиональных союзах" расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, **избранными в состав профсоюзных органов** и не освобожденными от работы, допускается лишь с письменного предварительного **уведомления** (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны. Подпункт 51.36 пункта 51 ГС предусматривает повышение уровня гарантии для таких работников до необходимости получения **согласия** профсоюзного органа на расторжение с ними трудового договора по инициативе нанимателя.*

2. Следует, по возможности, избегать закрепления гарантий с использованием конструкций "наниматель может" и подобных им или с оговорками "при наличии финансовых возможностей" и т. п. Подобные конструкции и оговорки не обеспечивают правовой защиты интересов работников и сводят соглашение или договор к рекомендациям, что не соответствует их сути, так как они являются локальными нормативными правовыми актами, то есть должны устанавливать **обязательные для соблюдения** правила.

3. На практике значительные сложности вызывает закрепление в

соглашениях и договорах **гарантий занятости при контрактной форме найма.**

Во-первых, зачастую лишь дублируются нормы действующего законодательства, в частности Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29" (далее – Указ № 180).

При этом положения Указа № 180 нередко искажаются в сторону ухудшения положения работника, чего допускать нельзя. Например, право работника, работающего по контракту, на заключение трудового договора на неопределенный срок обуславливается в соглашении или договоре 10-летней предшествующей работой по контракту. В то же время даже по законодательству (Указ № 180) для заключения бессрочного трудового договора достаточно только 5 лет стажа работы в организации и не важно, по контракту работал работник этот период или нет. Еще одним примером нарушения законодательства является то, что в соглашении или договоре заключение, продление (заключение нового) контракта с беременными женщинами или родителями, имеющими детей в возрасте до 3 лет (находящимися в отпуске по уходу за такими детьми) обуславливается отсутствием у работника в течение последнего года нарушений трудовой дисциплины, в то время как по законодательству такая гарантия является безусловной.

В то же время важно не продублировать в соглашениях и договорах нормы уже действующего законодательства, а повысить в них уровень гарантий. Подпункты 51.13 – 51.17 пункта 51 ГС предусматривают повышение уровня гарантий по следующим направлениям.

А. Заключение (продление) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста. По Указу № 180 такая гарантия предоставляется только за 2 года и менее до достижения такого возраста. В ряде соглашений и договоров гарантия усиливается даже по сравнению с ГС (например, за пять лет и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста). Такого усиления важно добиваться в процессе переговоров, учитывая проводимое поэтапное повышение пенсионного возраста.

Б. Гарантия для работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, включает в себя:

продление контрактов с их согласия – до истечения **максимального** срока действия контракта;

заключение нового контракта с их согласия – на срок **не менее трех** лет;

заключение нового контракта с согласия работников, имеющих высокий профессиональный уровень и квалификацию – на максимальный срок.

Во многих соглашениях и договорах объем таких гарантий неоправданно сужается. Например, продление контракта с добросовестными работниками предусматривается только на 3-летний срок, а не до истечения максимального срока действия контракта.

В. Гарантии для **социально уязвимых** категорий работников: матери (отца, воспитывающего ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуна) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет.

С такими лицами, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, подпункт 51.16 пункта 51 ГС предусматривает **заключение нового контракта** на максимальный срок с их согласия. В соглашениях и договорах гарантия может быть усилена еще больше: обоснованно дополнительно предусмотреть гарантию **продления** контрактов с такими лицами на максимальный срок.

Г. Возможность по окончании срока действия контракта заключения с письменного согласия работников, не допускающих нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавших у данного нанимателя не менее пяти лет, трудового договора на неопределенный срок.

При закреплении этой гарантии следует иметь в виду, что заключение бессрочного трудового договора возможно в отношении работника:

не имеющего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины; проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет.

При этом на реализацию указанного права не влияют форма найма работника (по контракту либо по трудовому договору) в течение этих пяти лет, а также срок действия контракта, который предшествует заключению бессрочного трудового договора. Иными словами, в течение этих пяти лет работник, к примеру, мог проработать 3 года на условиях бессрочного трудового договора, а последние 2 года – на условиях контракта.

Если наниматель намерен продолжить трудовые отношения с работником на условиях бессрочного трудового договора, он обязан письменно уведомить работника об этом не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта. Предложение о продолжении трудовых отношений на условиях бессрочного трудового договора может исходить также от работника.

В соглашениях и договорах данная гарантия может быть усилена

путем указания на **обязанность** (а не право) нанимателя заключить (с согласия работника) трудовой договор на неопределенный срок, **не допуская при этом снижения размеров заработной платы и иных социально-трудовых гарантий и компенсаций.**

Д. Гарантия выплаты выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем, работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Е. Гарантия вручения работнику проекта контракта одновременно с уведомлением о намерении нанимателя перевести работника на контракт или заключить с ним новый контракт.

При закреплении в соглашениях и договорах вышеназванных гарантий нужно не допускать следующих ошибок.

Во-первых, **нужно избегать оговорок, в существенной степени ограничивающих сферу действия гарантий (по сравнению с ГС).**

Примерами таких оговорок могут служить:

гарантия продления или заключения нового контракта с добросовестными работниками распространяется только на тех работников, которые имеют длительный стаж работы в организации (5-10 лет);

гарантия продления или заключения нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, распространяется только на неполные семьи или на семьи, где второй родитель находится в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет.

Во-вторых, недостатком является **неуказание важной информации.**

Пример 1. Указывается, что контракт подлежит продлению или перезаключению, но не определяется срок продления контракта (заключения нового контракта). В частности, при указании на заключение нового контракта с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца – пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет следует оговаривать, что контракт должен быть заключен на максимальный срок.

Пример 2. При указании на выплату выходного пособия при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта (если такое решение принято нанимателем) в соглашении или договоре не закрепляется конкретный размер пособия.

В третьих, важно также не допускать, чтобы из **содержания гарантии выпадали определенные жизненные ситуации, в которых может оказаться любой из работников.**

Пример. По формулировкам соглашения или договора гарантия распространяется на заключение контракта с добросовестными работниками, с которыми ранее был заключен договор на неопределенный срок, и на продление контракта. То есть ситуация заключения нового контракта с такими работниками выпадает, то есть работники не получают в этой ситуации защиты.

4. Особое значение имеет включение в соглашения и договоры норм подпунктов 51.1 – 51.7 пункта 51 ГС, касающихся **заработной платы.**

В частности, положение подпункта 51.1 пункта 51 ГС о выплате заработной платы не реже двух раз в месяц позволяет повысить минимальную периодичность выплат для работников при контрактной форме найма, поскольку по Декрету Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" достаточным является наличие в контракте условия о выплате заработной платы один раз в месяц.

Подпункт 51.2 пункта 51 ГС предусматривает закрепление порядка и условий индексации заработной платы работников за счет средств организации в целях возмещения потерь от инфляции.

По законодательству индексация является обязательной:

в отношении доходов, получаемых **из бюджетных источников**, в случае превышения индексом потребительских цен 5-процентного порога (предел индексируемого дохода – 100 процентов бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действовавшего на момент индексации) (статья 1 Закона Республики Беларусь "Об индексации доходов населения с учетом инфляции");

в случае **задержки** выплаты заработной платы (пункт 3 Указа Президента Республики Беларусь от 30 августа 1996 г. № 344 "О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий").

Подпункт 51.2 пункта 51 ГС ориентирует не на дублирование в соглашениях и договорах этих положений законодательства и тем более не на отсылку к положениям законодательства, а на включение в соглашения и договоры **конкретных** норм о периодической индексации заработной платы с учетом инфляционных процессов в организациях, **не являющихся бюджетными.** При этом важно непосредственно закрепить порог индексации и норматив индексации. Например, указать, что при превышении индексом потребительских цен 5-процентного порога наниматель обязан за счет собственных средств производить индексацию

заработной платы, **выплачиваемой из источников, не являющихся бюджетными**, в размере 100 процентов бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действовавшего на момент индексации, на величину индекса потребительских цен. Вариантом такого закрепления может быть и указание на то, что индексация заработной платы, выплачиваемой из источников, не являющихся бюджетными, осуществляется в порядке и на условиях, не хуже установленных законодательством для доходов, получаемых из бюджетных источников.

Не меньшее значение имеет включение в соглашения и договоры нормы подпункта 51.5 пункта 51 ГС о применении для оплаты труда работников, независимо от формы собственности организаций, тарифной ставки первого разряда не ниже уровня тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (в случае применения в организации тарифной сетки). Минимальным социальным стандартом в сфере оплаты труда является минимальная заработная плата. Однако от величины действующей в организации тарифной ставки 1 разряда зависит тарифная ставка (оклад) конкретного работника, а следовательно, и размеры производимых ему доплат (за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни; за работу в ночное время (ночную смену) и др.), а также оплата труда при простое не по вине работника и в некоторых иных случаях.

На основании подпункта 51.7 пункта 51 ГС рекомендуется включать в соглашения и договоры **конкретные минимальные** размеры повышения тарифной ставки (должностного оклада) и дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы при применении контрактной формы найма в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины". Например, не ниже 30% тарифной ставки (оклада) и не менее 3 календарных дней отпуска.

5. Положения, направленные на стимулирование закрепления молодежи на своих первых рабочих местах, содержатся в подпунктах 51.9 и 51.42 пункта 51 ГС.

При установлении обязательства нанимателя по осуществлению ежемесячных компенсационных выплат выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным учреждением образования на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в целях компенсации расходов за

наем жилья в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу (подпункт 51.9 пункта 51 ГС), важно устанавливать **непосредственно** в соглашениях и договорах **размеры** выплат (например, в суммах, указанных в договорах найма жилого помещения, но не более ... базовых величин). Максимальный размер выплат может быть дифференцирован в зависимости от места проживания (для городов областного подчинения, для городов районного подчинения, для сельских населенных пунктов и т. д.).

Меры адресной поддержки работникам, впервые принятым на работу после окончания учреждений образования (подпункт 51.42 пункта 51 ГС), могут выражаться в установлении в соглашениях и договорах дополнительных (по сравнению с определенными законодательством) гарантий: надбавок к тарифным ставкам (окладам), дополнительных отпусков, беспроцентных займов и (или) материальной помощи на строительство (приобретение) жилых помещений и (или) на обзаведение имуществом, содействие в обеспечении общежитием, иным жилым помещением и др.).

6. Подпункт 51.11 пункта 51 ГС ориентирует на включение в соглашения и договоры положения о преимущественном праве (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

имеющим неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);

воспитывающим детей-инвалидов;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

имеющим троих и более детей;

одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

работникам предпенсионного возраста (за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста);

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве.

Данный подпункт ГС может быть реализован как путем **непосредственного** закрепления в соглашениях и договорах такого преимущественного права, так и путем установления **более весомой гарантии** для указанных категорий работников – **полного запрета** на их увольнение по такому основанию как сокращение численности или штата работников.

Следует избегать сужения объема гарантии. Например, не нужно ограничивать действие гарантии для лиц предпенсионного возраста только теми, кто имеет стаж в организации свыше 10 лет.

7. Закрепление в соглашениях и договорах примерного перечня жизненных ситуаций, при которых работник имеет право требовать досрочного расторжения контракта (подпункт 51.12 пункта 51 ГС) важно для исключения неоднозначного понимания нанимателем и работниками уважительности причины для досрочного расторжения контракта.

Справочно.

Согласно статье 41 ТК срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Подпункт 51.12 пункта 51 ГС предлагает считать уважительными (помимо болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту) следующие причины:

- достижение общеустановленного пенсионного возраста;
- переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт;
- необходимость ухода за больным членом семьи;
- перевод одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность;
- зачисление в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования.

В соглашении или договоре данный перечень причин может быть расширен.

8. При закреплении в соглашениях и договорах нормы подпункта 51.22 пункта 51 ГС следует не допускать указания размера выплат как "до ...", поскольку в таком случае нанимателю будет достаточно выплатить работнику, например, 1 рубль. При невозможности стороны соглашения или договора (нанимателя) с учетом финансового положения брать на себя обязательства в размерах, которые установлены в этом подпункте, размер выплаты в соглашении или договоре может быть уменьшен, но при этом должен быть установлен **четкий минимальный** размер выплат (например, **не менее 5** годовых заработков (в случае гибели работника) или **не менее 0,5** среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности (в случае утраты трудоспособности)).

Справочно.

Подпункт 51.22 пункта 51 ГС предусматривает выплату из средств нанимателя:

семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца,

предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине нанимателя – единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

В соглашениях и договорах следует четко закреплять порядок и условия выплаты сумм такой материальной помощи.

9. Норма подпункта 51.23 пункта 51 ГС может быть реализована, например, путем закрепления в соглашении или договоре обязанности нанимателя по установлению по согласованию с профсоюзом для работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, по их индивидуальным или коллективным просьбам режима гибкого рабочего времени, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства, внешние связи (часть вторая статьи 128 ТК).

10. Подпункт 51.24 пункта 51 ГС предусматривает предоставление **работникам** (то есть как женщинам, так и мужчинам), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до **16 лет**, отпуска в летнее или другое удобное для них время. Эту норму обоснованно включать в соглашение или договор без искажений, что позволит охватить гарантией больший круг лиц, чем это предусмотрено законодательством.

Справочно.

*По трудовому законодательству соответствующим правом обладают только **женщины**, имеющие двух и более детей в возрасте до **14 лет** или ребенка-инвалида в возрасте до **18 лет** (пункт 3 части четвертой статьи 168 ТК).*

11. Подпункт 51.26 пункта 51 ГС предусматривает две самостоятельные гарантии:

создание условий для обеспечения работников организаций горячим питанием;

удешевление стоимости питания.

Соответственно, в соглашениях и договорах обоснованно четко закреплять каждую из таких гарантий.

12. При закреплении в соглашениях и договорах положения подпункта 51.31 пункта 51 ГС об отчислениях нанимателями денежных средств профсоюзным организациям в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы не следует ограничивать цели использования таких средств (то есть устанавливать их "закрытый" перечень). Необходимо формулировать "открытый" перечень таких целей, используя примененную в указанном подпункте формулировку "иные социально значимые цели".

13. Подпункт 51.32 пункта 51 ГС ориентирует на установление в соглашениях и договорах **конкретных** мер морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях. При закреплении таких мер могут быть использованы размещенные на сайте ФПБ Рекомендации для руководителей организаций по активному применению форм и методов морального и материального стимулирования работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом.

14. Следует обратить внимание на норму подпункта 51.33 пункта 51 ГС, адресованную **непосредственно бюджетным организациям** с учетом специфики их финансирования. Так, при осуществлении такими организациями приносящей доход (предпринимательской или иной) деятельности следует добиваться включения в соглашения и договоры нормы об осуществлении дополнительных выплат стимулирующего характера, оказании материальной помощи работникам такой организации из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, при условии отсутствия просроченной задолженности бюджетной организации по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги).

15. При закреплении в соглашениях и договорах дополнительных гарантий для профсоюзного актива (подпункты 51.34 – 51.38 пункта 51 ГС) следует учитывать следующее.

По Закону Республики Беларусь "О профессиональных союзах" расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, **избранными в состав профсоюзных органов** и не освобожденными от работы, допускается лишь с письменного предварительного **уведомления** (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, **избранными руководителями профсоюзных органов** и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного **согласия** вышестоящего профсоюзного органа;

Особенностью подпункта 51.36 пункта 51 ГС является повышение уровня гарантии для работников, **избранных в состав профсоюзного органа**, а также установление дополнительной гарантии для **общественных инспекторов по охране труда**: при включении соответствующей нормы в соглашение или договор расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с указанными лицами будет возможно **только с согласия** профсоюзного органа, в котором они

состоят на профсоюзном учете.

Кроме того, подпункт 51.36 пункта 51 ГС устанавливает гарантию для руководителей профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, при контрактной форме найма: срок контракта с ними не может быть менее срока их полномочий.

Примечание: на практике встречаются ситуации, когда сначала заключается контракт, а затем работник избирается руководителем профсоюзного органа. В этой связи рекомендуется дополнительно включать в соглашения и договоры норму о том, что если работник избирается руководителем профсоюзного органа в период действия заключенного с ним контракта, то по окончании срока действия контракта наниматель обязан продлить его или заключить новый контракт на срок не менее, чем до окончания срока полномочий.

В соглашении или договоре гарантия, предусмотренная в подпункте 51.36 пункта 51 ГС для контрактной формы найма, может быть распространена на всех работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

16. Подпункты 51.39 и 51.40 пункта 51 ГС повышают уровень гарантий для работников при вынужденной неполной занятости.

По законодательству отпуск, обусловленный необходимостью временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также отсутствием другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, может предоставляться как без сохранения заработной платы, так и с ее частичным сохранением (статья 191 ТК). В этой связи важно добиваться включения в соглашения и договоры нормы об оплате такого отпуска в размере не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада).

Статья 71 ТК предусматривает оплату простоя (временного отсутствия работы по причине производственного или экономического характера в размере не ниже $2/3$ тарифной ставки (оклада). Подпункт 51.40 пункта 51 ГС ориентирует на повышение данной гарантии до 100% тарифной ставки (оклада).

17. Подпункт 51.43 пункта 51 ГС предусматривает закрепление в договоре порядка исполнения его положений, устанавливающих выплаты работникам денежных сумм, не предусмотренных законодательством или сверх размеров, предусмотренных законодательством, в случае невозможности их реализации в срок, определенный коллективным договором, по причинам экономического, производственного, организационного характера.

Таким образом, в договоре важно определить четкий порядок временного приостановления действия его отдельных пунктов и (или) разделов (без внесения изменений в сам договор) в случае, если в силу

финансово-экономического положения нанимателя - или по иным причинам их предоставление будет невозможно или затруднительно.

Например, может быть определено, что:

такому приостановлению предшествует предоставление нанимателем профкому исчерпывающей информации (в том числе документально подтвержденной) о своем финансово-экономическом положении (бухгалтерская отчетность и т. п.) и перспективах его улучшения (бизнес-планы, договоры и т.п.);

приостановление осуществляется либо с согласия профкома (например, на срок до 3 месяцев) либо с согласия общего собрания (конференции) работников (например, на срок свыше 3 месяцев);

в течение срока приостановления профкому предоставляется (ежемесячно, ежеквартально, с иной периодичностью) документально подтвержденная информация о текущем финансово-экономическом положении нанимателя и изменении перспектив его деятельности (в том числе бухгалтерская отчетность, договоры и т.п.).

18. При реализации в соглашениях и договорах положений ГС важно тщательно выверять формулировки, не допуская закрепления двусмысленных или некорректных положений, поскольку это может негативно сказаться на возможности защиты прав и интересов работников.

*Пример 1. В рамках реализации подпункта 51.8 пункта 51 ГС в соглашении или договоре указывается, что при ликвидации организации **правопреемник** предоставляет высвобождаемым работникам не менее 70 процентов рабочих мест вновь создаваемого субъекта хозяйствования. Такая формулировка не учитывает то, что при ликвидации организации (в отличие от реорганизации) правопреемства не возникает.*

Пример 2. В соглашении или договоре указывается, что наниматель не допускает в определенных ситуациях (например, с лицами предпенсионного возраста) расторжения срочных трудовых договоров при истечении срока их действия. Такая формулировка некорректна, поскольку истечение срока действия срочного трудового договора, не является основанием для прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. Для закрепления соответствующей гарантии нужно в соглашении или договоре вести речь об обязанности нанимателя продлить или заключить новый контракт с таким работником на срок не менее чем до достижения им общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту (аналогично формулировкам Указа № 180).