

## ИНФОРМАЦИЯ

Об отсылочных нормах Трудового кодекса  
Республики Беларусь к коллективному договору

**Коллективный договор** является источником правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений (статья 7 Трудового кодекса Республики Беларусь). В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) отсылку на **коллективный договор** содержат **105 статей**.

Основой для закрепления **дополнительных социальных гарантий** (по сравнению с ТК), направленных на улучшение условий для работников, являются **52 статьи**, из них **30 статей**, по которым **не требуется** выделение нанимателем дополнительного финансирования. При этом нормы 19 статей могут быть **реализованы только через коллективный договор, соглашение**, из них 5 статей предусматривают дополнительное финансирование.

**Коллективный договор** – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками, и может заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений) (**статья 361**).

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными (**часть вторая статьи 14**).

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, **коллективным договором, соглашением (статья 23)**.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными (**статья 362**).

№ п/п	Отсылочные нормы Трудового кодекса Республики Беларусь к коллективному договору (извлечение)	Выделение нанимателем дополнительного финансирования (требуется/ не требуется)
<b>ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</b>		
1	<p><b>Статья 40. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника</b></p> <p>С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения. При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.</p>	Не требуется
2	<p><b>Статья 43. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя</b></p> <p>При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 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>	Не требуется <i>(реализация нормы только через коллективный соглашение)</i>
3	<p><b>Статья 45. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников</b></p> <p>При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается работникам, предусмотренным частью второй статьи 45, в том числе и тем, которые предусмотрены законодательством, коллективным договором, соглашением.</p>	Не требуется <i>(реализация нормы только через коллективный соглашение)</i>

4	<p><b>Статья 46. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления профсоюза или согласия профсоюза</b></p> <p>В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.</p>	<p><b>Не требуется</b> <i>(реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</i></p>
5	<p><b>Статья 48. Выходное пособие</b></p> <p>Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных ТК и иными актами законодательства, <b>коллективным договором, соглашением.</b></p> <p>При расторжении трудового договора <b>в связи с нарушением</b> нанимателем законодательства о труде, <b>коллективного договора, трудового договора</b> работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, за исключением работников, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.</p> <p>Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем.</p>	<p><b>Требуется</b></p>
6	<p><b>Статья 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников</b></p> <p>При организации труда работников наниматель обязан, в частности:  выдавать заработную плату в <b>сроки и размерах</b>, установленных законодательством, <b>коллективным договором, соглашением или трудовым договором;</b>  <b>обеспечивать соблюдение</b> законодательства о труде, <b>условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами.</b></p>	<p><b>Не требуется</b></p>

<b>ОПЛАТА ТРУДА</b>		
7	<p><b>Статья 61. Оплата труда работников</b></p> <p>Оплата труда работников – определение размеров, структуры, условий и порядка выплаты заработной платы работникам за исполнение ими трудовых обязанностей в соответствии с ТК, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, иными ЛПА и трудовым договором.</p> <p>Оплата труда работников, за исключением работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором, соглашением или нанимателем.</p>	<b>Не требуется</b>
8	<p><b>Статья 62. Оплата труда, применяемого в особых условиях</b></p> <p>На тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (далее – территории радиоактивного загрязнения), устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также коллективным договором, соглашением, нанимателем.</p>	<b>Требуется</b>
9	<p><b>Статья 63. Формы, системы и размеры оплаты труда</b></p> <p>Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69 и 70 ТК и иные выплаты) выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.</p>	<b>Требуется</b>

10	<p><b>Статья 70. Оплата работы в ночное время</b>          За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (тарифного оклада) работника. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50% времени приходится на ночное время.</p>	Требуются
11	<p><b>Статья 71. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)</b>          Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре, нанимателем.</p>	Требуются
12	<p><b>Статья 73. Сроки и периодичность выплаты заработной платы</b>          Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц, если иная периодичность не определена контрактом.  <i>С 01.01.2024 (в статью 73 внесены изменения)</i>  <i>Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.</i></p>	Не требуется
<b>ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</b>		
13	<p><b>Статья 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках</b>          Предусмотренные в коллективном договоре, соглашении или нанимателем размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций.</p>	Требуются

14	<p><b>Статья 101. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей</b></p> <p>Средний заработок сохраняется в случаях выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, в частности, участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, - профсоюзами, другими общественными объединениями; участия в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии - по соглашению между сторонами коллективных переговоров.</p>	<b>Требуется</b>
<b>РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</b>		
15	<p><b>Статья 111. Нормальная продолжительность рабочего времени</b></p> <p>Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112 - 114 Кодекса. По общему правилу полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.</p>	<b>Не требуется</b>
16	<p><b>Статья 120. Ограничение сверхурочных работ</b></p> <p>Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121, а также коллективным договором, соглашением.</p>	<b>Не требуется</b> <i>(реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</i>
<b>ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ</b>		
17	<p><b>Статья 132. Использование рабочего времени</b></p> <p>В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.</p>	<b>Не требуется</b> <i>(реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</i>

18	<p><b>Статья 134. Перерыв для отдыха и питания</b></p> <p>Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем <b>в соответствии с коллективным договором, соглашением</b> либо правилами внутреннего трудового распорядка.</p>	<b>Не требуется</b>
19	<p><b>Статья 135. Дополнительные специальные перерывы</b></p> <p>Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях зимой, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) <b>коллективным договором.</b></p>	<b>Не требуется</b>
<b>ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА</b>		
20	<p><b>Статья 158. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день</b></p> <p>Порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяются <b>коллективным или трудовым договором, нанимателем.</b></p>	<b>Не требуется</b>
21	<p><b>Статья 159. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы</b></p> <p>Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней. Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются <b>коллективным или трудовым договором, нанимателем.</b></p>	<b>Требуется</b>

22	<p><b>Статья 160. Дополнительные поощрительные отпуска</b></p> <p>Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться <b>коллективным договором</b>, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором.</p>	<b>Требуется</b>
23	<p><b>Статья 164. Периоды, включаемые в рабочий год</b></p> <p>В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, за исключением случая, предусмотренного частью второй этой статьи, включаются, в частности, время, которое работник не работал, но за ним согласно законодательству или <b>коллективному договору</b> сохранялись прежняя работа и заработная плата; время предусмотренных законодательством или <b>коллективным договором</b> отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года; другие периоды в отношении которых законодательством или <b>коллективным договором</b>, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.</p>	<b>Требуется</b> <i>(реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</i>
24	<p><b>Статья 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год</b></p> <p>Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника, относящихся к категориям, предусмотренным статьей 166, а также в случаях, предусмотренных <b>коллективным договором</b>, соглашением или трудовым договором.</p>	<b>Не требуется</b>
25	<p><b>Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков</b></p> <p>Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено <b>коллективным договором</b>.</p>	<b>Не требуется</b> <i>(реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</i>

	<p>График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.</p> <p>При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника: в летнее или другое удобное время для работников, указанных в части 4 статьи 168, а также предусмотренных коллективным или трудовым договором.</p>	
26	<p><b>Статья 171. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года</b></p> <p>Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в случаях, указанных в части первой статьи 171, а также с согласия сторон и в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.</p>	<p><b>Не требуется</b> (реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</p>
27	<p><b>Статья 174. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска</b></p> <p>По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.</p>	<p><b>Не требуется</b> (реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</p>
28	<p><b>Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска</b></p> <p>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</p> <p><i>С 01.01.2024 (статья 182 изложена в новой редакции)</i></p> <p><i>В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части - при предоставлении одной из частей)</i></p>	<p><b>Требуется</b></p>

	<p>наниматель обязан один раз в календарном году производить единовременную выплату на оздоровление в порядке и размере, определяемых законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.</p>	
29	<p><b>Статья 183. Социальные отпуска</b>  На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных ТК или коллективным договором, соглашением, – заработная плата.</p>	<p><b>Требуется</b>  <i>(реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</i></p>
30	<p><b>Статья 186. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка</b>  При рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель обязан по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены коллективным договором, нанимателем.</p>	<p><b>Не требуется</b></p>
31	<p><b>Статья 189. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику</b>  Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям работников, предусмотренных в части первой статьи 189 ТК, а также иным работникам в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем.</p>	<p><b>Не требуется</b></p>
32	<p><b>Статья 190. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем</b>  По семейно-бытовым причинам и по другим уважительным причинам, кроме предусмотренных частью первой статьи 189, работнику по его письменному заявлению</p>	<p><b>Требуется</b></p>

	<p>может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, <b>если иное не предусмотрено коллективным договором</b>, соглашением, нанимателем.</p> <p>Уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено <b>коллективным договором</b>, соглашением.</p> <p><i>С 01.01.2024 (статья 190 изложена в новой редакции)</i></p> <p><i>По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней. При этом коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.</i></p> <p><i>В случае рождения ребенка, регистрации заключения брака, смерти близких родственников (членов семьи), по другим уважительным причинам коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может быть предусмотрено предоставление работнику не более трех календарных дней по каждой из указанных причин с сохранением за ним среднего заработка в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем.</i></p>	
33	<p><b>Статья 191. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя</b></p> <p>При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с согласия работника предоставить ему отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, <b>если иное не предусмотрено коллективным</b></p>	<p><b>Требуется</b> (реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</p>

	<p>договором, соглашением.</p> <p>Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.</p>	
34	<p><b>Статья 192. Предоставление части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы</b></p> <p>По договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы может предоставить часть трудового отпуска по правилам, установленным частью первой статьи 174.</p>	<p><b>Не требуется</b> (реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</p>
<b>ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ, ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА</b>		
35	<p><b>Статья 194. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине</b></p> <p>Трудовой распорядок для работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и другими локальными правовыми актами.</p>	<p><b>Не требуется</b></p>
36	<p><b>Статья 196. Поощрения за труд</b></p> <p>Наниматель вправе поощрять работников. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.</p>	<p><b>Требуется</b></p>
37	<p><b>Статья 198. Меры дисциплинарного взыскания</b></p> <p>К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок их применения определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными ЛПА.</p>	<p><b>Требуется</b></p>

## СОВМЕЩЕНИЕ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

38	<p><b>Статья 207. Сокращение рабочего времени для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования</b></p> <p>Наниматель вправе дополнительно предоставлять в период учебного года без ущерба для производственной деятельности по желанию работников, указанных в части первой статьи 207, еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.</p>	Не требуется
39	<p><b>Статья 215. Сокращение рабочего времени для работников, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования и успешно осваивающих содержание образовательных программ</b></p> <p>Наниматель вправе предоставлять в течение указанных четырех месяцев дополнительно по желанию работника еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.</p>	Не требуется
40	<p><b>Статья 220-1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников</b></p> <p>Наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется нанимателем.</p>	Не требуется

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, наниматель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с получением соответствующего образования, предоставлять гарантии, установленные ТК, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

## ОХРАНА ТРУДА

### 41 Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда

В служебных командировках или при разъездном характере работы работнику, имеющему право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, выплачивается денежная компенсация на их приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Наниматель может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника, не предусмотренные законодательством.

Требуется

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

### 42 Статья 265. Дополнительный свободный от работы день

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), 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 правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

Требуется

43	<p><b>Статья 270. Дополнительные гарантии работницам у нанимателей, преимущественно применяющих труд женщин</b></p> <p>Наниматели, применяющие преимущественно труд женщин, по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или <b>коллективным договором</b>, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые, при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда.</p>	<p><b>Не требуется</b> (реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</p>
44	<p><b>Статья 271. Гарантии отцам, одиноким родителям, другим родственникам, членам семьи ребенка, опекунам (попечителям)</b></p> <p>Работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекуны (попечители) детей соответствующего возраста имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством и <b>коллективными договорами</b>, соглашениями работающим женщинам-матерям.</p>	<p><b>Требуется</b> (реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</p>
45	<p><b>Статья 278. Нормы выработки для молодых работников</b></p> <p>Для работников, принимаемых на работу после получения общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия <b>определяются в коллективном договоре</b>.</p>	<p><b>Не требуется</b> (реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</p>
46	<p><b>Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов</b></p> <p>Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в</p>	<p><b>Требуется</b> (реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</p>

	<p>оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные <b>коллективными договорами, соглашениями.</b></p> <p>Наниматели вправе устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные ТК и <b>коллективными договорами, соглашениями.</b></p>	<p><i>колдоговор (соглашение)</i></p>
47	<p><b>Статья 289. Установление неполного рабочего времени</b></p> <p>Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Наниматель в обязательном порядке устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников, предусмотренных частью второй статьи 289, а также предусмотренных <b>коллективным договором, соглашением.</b></p>	<p><b>Не требуется</b> <i>(реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</i></p>
48	<p><b>Статья 307. Нормы выработки и оплата труда</b></p> <p>Наниматель премирует работников-надомников в соответствии с положением о премировании, <b>коллективным и трудовым договорами.</b></p>	<p><b>Требуется</b></p>
49	<p><b>Статья 314-10. Дополнительные гарантии и компенсации</b></p> <p><b>Коллективными договорами, соглашениями и иными локальными правовыми актами, трудовыми договорами</b> могут предусматриваться дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам.</p>	<p><b>Требуется</b></p>
<p><b>МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ</b></p>		
50	<p><b>Статья 402. Размеры материальной ответственности работников</b></p> <p>Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю. ТК, <b>коллективными договорами, соглашениями</b> может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, кроме случаев, предусмотренных статьей 404 ТК.</p>	<p><b>Не требуется</b> <i>(реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</i></p>

51	<p><b>Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности</b></p> <p>Примерный перечень должностей служащих и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь. С учетом примерного перечня наниматель вправе на <b>основании коллективного договора</b>, а при его отсутствии - самостоятельно утвердить перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.</p>	<p><b>Не требуется</b> <i>(реализация нормы только через колдоговор (соглашение))</i></p>
52	<p><b>Статья 406. Коллективная (бригадная) материальная ответственность</b></p> <p>Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, а также примерный договор о такой ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. С учетом примерного перечня наниматель вправе на <b>основании коллективного договора</b>, а при его отсутствии – самостоятельно утверждать перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.</p>	<p><b>Не требуется</b></p>