План

1. Понятие и предмет трудового права

2. Метод и функции трудового права

3. Система трудового права

4. Понятие, значение, стороны трудового договора

5. Порядок приема на работу. Документы

6. Срок трудового договора

7. Трудовой договор с предварительным испытанием

8. Недействительность трудового договора

9.,10. Контракт и Декрет През. № 29.

11. Перевод

12. Временные переводы

13. Перемещение

14. Изменение существенных условий труда

15. Отстранение от работы

16. Основания прекращения трудового договора

17. Расторжение трудового договора по желанию работника

18. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

19. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях

20. Порядок расторжения ТД по инициативе нанимателя

21. Прекращение ТД по обстоят-вам, не зависящим от воли сторон

22. Заработная плата

23. Структура заработной платы.

24. Оплата при отклонениях от обычных условий труда

25. Нормы труда

26. Понятие гарантий. Система обстоятельств сохраняющих з/п

27. Понятие компенсация. Служебная командировка

28. Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность

29. Удержания из заработной платы

30. Рабочее время и его нормирование

31. Виды рабочего времени.

32. Режим рабочего времени

33. Понятие и виды отдыха, перерыв для отдыха, спец. перерывы.

34. Выходные дни. Гос. праздники

35. Понятие отпуска. Виды отпусков

36. Порядок предоставл. отпуска, замена отпуска ден. компенсацией

37. Социальные отпуска

38. Понятие трудовой дисциплины

39. Поощрения за труд

40. Дисциплинарный проступок

41. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий

42. Порядок обжалования, снятия, погашения дисциплинарных взысканий

43. Понятие охраны труда, права и обяз. работника. Гарантии прав

44. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда

45. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

46. Понятие, виды, причины трудовых споров

47. Комиссия по трудовым спорам

48. Компетенция комиссии по трудовым спорам

49. Рассмотрение трудовых споров в суде

50. Исполнение решений и постановлений по трудовым делам

51. Руководитель организации

52. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности

53. Особенности регулирования труда молодежи

54. Особенности регулирования труда инвалидов

55. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников

56. Особенности регулирования труда работников-надомников

57. Особенности регулирования труда домашних работников

59. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей

60. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

61. Социальное партнерство

62. Коллективные переговоры

63. Соглашение

64. Коллективный договор

65. Коллективный трудовой спор

66. Примирительная комиссия

67. Республиканский трудовой арбитраж

68. Забастовка

69. Условия наступления материальной ответственности

70. Размеры материальной ответственности работников

71. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю

72. Ответственность нанимателя за вред, причиненный здоровью работника

73. Система государственного контроля за соблюдением зак-ва о труде

74. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

75. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Безработный

## 1. Понятие и предмет трудового права

Трудовое право - самост. отрасль права регулирующ. совокупность обществ. отношен. складывающ. в процессе применения наемного труда и его организации (не попадают - ИП, домохоз., фермеры). Хар-ные черты ТП: самост. отрасль имеющ свой предмет и метод регулирования. Это одна из важнейш. отрасли права. Регулир. более 2000 норм. актов.

Предмет ТК - качественно однородные группы общ. отнош.: сост. труд. отнош., а также друг. отнош. тесно связанные с трудов. Трудов. отношен. возник. между работником и нанимателем в процессе труд. Д. основанные на труд. дог-ре. Предмет ТП помимо труд. отношений входят отнош. тесно связанные с ним которые: предшествуют, сопутствуют или вытекают из трудовых.

Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные с: профессиональной подготовкой работников на производстве; деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей; ведением коллективных переговоров; взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями; обеспечением занятости; контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде; государственным социальным страхованием; рассмотрением трудовых споров.

## 2. Метод и функции трудового права

Вторым важным признаком права явл. метод правового регулирования. Под методом любой отрасли права поним. способы воздействия норм данной отрасли права на поведение субъектов, на общ-ные отношения.

Метод ТП отвечает на вопрос как, каким образом осущ-ся регулиров. общ-х отнош. в труд. праве с целью воздейств. на общ-е отнош:

1. Императивный;

2. Диспозитивный;

3. Санкционированный.

И дополняет их приемами, запретами, дозволен, предпис, рекомендац. Метод ТП характериз.: Дозволительный (диспозит) - гос-во позволяет уч-кам выбирать модель поведения. Императивный - гос-во регулир. отдельные виды труд. отношен. через прав нормы мин з/п, письм. формы.

В ТП прим. нормы рекоменд. хар-ра, т. е необяз исполнение.

Ф-ции ТП - это основные направления правового воздействия на общ. отношен., являющ. предметом ТП: экономическая, социальная, политическая, идеологическая.

## 3. Система трудового права

Система ТП - совокупность юр. норм образующ. единое предм. целое (отрасль) с разбивкой на отд. относит-но самостоят. структурные образования синтезы), на иные устойчивые общности норм, имеющие более дробную структурную определенность: общая и особенная часть ТП. общая часть охватыв кот. содерж общие положения касающ. всех работников, задачи, принципы, коллективн. дог-р, стороны, надзор. особен. нормы регул конкр содерж труд отношн отдельн элементов обществен. отношен данной отросли.

## 4. Понятие, значение, стороны трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем (-ми), в соотв. с кот. работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нес-ким профессиям, специальностям или должностям соответств. квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний труд. распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную труд. дог-ром работу, обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать работнику зарплату.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Примерная форма трудового договора утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Черты ТД: добровольность, двухсторонность, возмездность, целенаправленность, многоплановость.

Стороны: работник (физ. л., сост. в труд отношен. с нанимателем на основании заключения ТД) и наниматель (юр. л. или физ. л., кот. зак-вом предоставл. право заключения и прекращения ТД с работником). .

## 5. Порядок приема на работу. Документы

Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, ТК. Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза исходя из сложившихся условий. После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

При заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу); трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей; диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы; направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством; заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для инвалидов); декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами. Прием на работу без указанных документов не допускается. Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

## 6. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться на:

неопределенный срок;

определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);

время выполнения определенной работы;

время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняется место работы;

время выполнения сезонных работ. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом. Трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно. Трудовой договор на время выполнения сезонных работ заключается в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

## 7. Трудовой договор с предварительным испытанием

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных частью пятой настоящей статьи. Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для: работников, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов; временных и сезонных работников; при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю; при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Каждая из сторон вправе расторгнуть такой договор: до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня; в день истечения срока предварительного испытания. При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд. Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут в соответствии с частью первой настоящей статьи, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

## 8. Недействительность трудового договора

Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения: под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств; без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия; с лицом моложе четырнадцати лет; с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они: ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением; носят дискриминационный характер. Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

## 9.,10. Контракт и Декрет През. № 29.

Определение контракта, как разновидности срочного трудового договора дается в Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины", где говорится, что контракт - это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

В случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, заключение контрактов является обязательным.

Заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством о труде. При этом о переводе на контрактную форму найма работник должен быть предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта.

При отказе работника заключить контракт трудовой договор прекращается по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

Срок действия контракта может быть от одного года до пяти лет.

Действие указанных контрактов может быть прекращено до истечения их срока по основаниям, предусмотренным законодательством или контрактами.

Основными элементами данного определения трудового договора являются:

указание на состав сторон договора;

определение основных специфических обязанностей трудящегося и работодателя, вытекающих из данного договора.

Законом установлена обязательная письменная форма заключения трудового договора при найме работников. При этом в контракте фиксируются обязательные для сторон условия договора.

Трудовой договор может содержать дополнительные условия, как испытательный срок, в том случае, если они не ухудшают положения работника по сравнению с действующим законодательством; соглашением любого уровня и коллективным договором.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку.

В трудовом договоре целесообразно указывать подразделение, в которое принимается работник, а также профессию (должность), на которую принимается работник. Предварительное испытание.

## 11. Перевод

Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением 3-х случаев:

1. временный перевод в связи с произв. необход. (авария, несч. случай, катастрофа, замещ. врем. отсутств. работника) 2. временный перевод в случае простоя (макс.6 мес);

3. временный перевод на др. работу в случ. временной нетрудоспособности, в связи с беременностью или с детьми до 1,5 лет. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую медицинскому заключению. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по пункту 2 статьи 42 настоящего Кодекса. Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. При переводе с работником заключается трудовой договор.

Виды перевода: постоянный и временный.

Постоянный: у 1-го и того же нанимателя; к другому нанимателю; в др. местность; по сост здоровья (исключ. с письменного согласия работника). Временный: произв. необх.; простой; на др. раб. по сост. здоровья - письм. согласие.

## 12. Временные переводы

В случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю. Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен. Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника. При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.). Временный перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности. При временном переводе в связи с простоем на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад), при отказе от перевода за работником сохраняется две третьих тарифной ставки (оклада).

## 13. Перемещение

Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором. Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. При перемещении не требуется согласия работника (в связи с ремонтом). Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

## 14. Изменение существенных условий труда

В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном настоящей статьей, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Существенными условиями труда признаются: системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 настоящего Кодекса.

## 15. Отстранение от работы

По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего проверку знаний по охране труда; не использующего требуемые средства индивидуальной защиты при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью; не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством. Работника, задержанного по месту работы в момент совершения кражи, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. За период отстранения от работы заработная плата не начисляется.

## 16. Основания прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом. Основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон (статья 37); истечение срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по собственному желанию (статья 40), или по требованию работника (статья 41), или по инициативе нанимателя (статья 42); перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность; отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации; обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 44); расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29).

Помимо этих основных оснований исключ. явл. контракт - по нему дог. прекращается по основаниям указанным в контракте.

Основания делят на 2 группы:

1. общие (распростр. на всех раб-ков);

2. дополнительные (распр. на отдельные категории раб-ков - Уставы и Положения).

## 17. Расторжение трудового договора по желанию работника

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц (ст.40). С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения. Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора. 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. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Срочный трудовой договор (пункт 2 статьи 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника (ст.41) в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам. Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом. При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

## 18. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем лишь в случаях: ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы; систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания; прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин; неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если не установлен более длительный срок сохранения места работы при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности; появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время; совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь; принимавшим участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшим в зоне эвакуации, инвалидам, а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением. Инвалиды, работающие в учебно-производственных организациях обществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя

## 19. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.

## 20. Порядок расторжения ТД по инициативе нанимателя

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, 3 и 6 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). При этом не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда. Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается. В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением. При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 статьи 35, пунктах 2 и 3 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 настоящего Кодекса, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка. При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного, а в связи с эвакуацией, отселением либо самостоятельным выездом из зон эвакуации, первоочередного и последующего отселения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС - не менее четырехкратного среднемесячного заработка. При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (пункт 5 статьи 35) новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере трех среднемесячных заработков. Совместителям выходное пособие не выплачивается. Размер пособия может быть увеличен в зависимости от стажа работы у данного нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

##

## 21. Прекращение ТД по обстоят-вам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.44):

призыв работника на воинскую службу;

восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

нарушение установленных правил приема на работу;

неизбрание на должность (в том числе по конкурсу);

вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;

в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

## 22. Заработная плата

Заработная плата - совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Система государственных гарантий включает в себя:

величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;

величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;

республиканские тарифы оплаты труда - часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;

размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;

меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;

ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;

государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;

ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

## 23. Структура заработной платы

Структура - основная (оклад) дополнительная (тарифная-доплаты за вредность, ночное время и т.д., надбавки - высокое мастер. за квалифик. стаж работы, премии, носящие постоянный характер. Тарифная ставка - выражен. в ден. форме размер оплаты работ в ден. форме в единицу времени (час, день. месяц)

## 24. Оплата при отклонениях от обычных условий труда

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах на территориях радиоактивного загрязнения устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также коллективными договорами, соглашениями.

Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается: работникам со сдельной оплатой труда - не ниже двойных сдельных расценок; работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады, - не ниже двойных часовых ставок (окладов).

По договоренности с нанимателем работнику за работу в сверхурочное время может предоставляться другой день отдыха. Работа в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам части первой настоящей статьиЗа работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

За каждый час работы в ночное время и за многосменный режим работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу. Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным, в зависимости от степени годности продукции, расценкам. Брак изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделий органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями. Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре.

##

## 25. Нормы труда

Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников - также с учетом физиологических и половозрастных факторов. В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы. Учет нормирования осущ. нанимателем с учетом ограничений и коллективного дог-ра. Нормирование: раб неделя (40 часов); ежедневн. (8час); накануне праздников (на 1 час короче) как и в ночное время с 22: 00 до 6: 00. Установление, замена и пересмотр норм труда производятся нанимателем с участием профсоюзов. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени). Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки или путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда. Такими условиями считаются: обеспечение заказов и объемов работ; исправное состояние машин, станков и приспособлений; своевременное обеспечение технической документацией; надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача и т.д.

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (статья 136) или государственными праздниками и праздничными днями (часть первая статьи 147) она должна производиться накануне их.

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь. С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи. Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утверждается Правительством Республики Беларусь.

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, по месту выполнения ими работы. Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение нанимателя вне места работы (в организации заказчика, служебной командировке, на курсах повышения квалификации и т.д.), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату. По желанию работника заработная плата полностью или частично перечисляется на счет в банке.

## 26. Понятие гарантий. Система обстоятельств сохраняющих з/п

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

## 27. Понятие компенсация. Служебная командировка

Компенсации - денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей.

Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы. Не считаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер, а также в пределах населенного пункта, где располагается наниматель.

На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки, но средний заработок сохраняется за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

Направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с выдачей командировочного удостоверения установленной формы.

Срок фактического пребывания в служебной командировке определяется по отметкам на командировочном удостоверении о дне прибытия и выбытия из места пребывания. Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника. Днем выбытия в служебную командировку считается день отправления (выезда) поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем прибытия - день приезда указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24 часов включительно днем выбытия считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки. Время окончания работы в день выбытия определяется по договоренности с нанимателем. В случае прибытия до окончания рабочего дня вопрос о времени явки на работу в этот день решается в том же порядке.

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка. При служебных командировках наниматель обязан выдать аванс и возместить работнику следующие расходы: по проезду к месту служебной командировки и обратно; по найму жилого помещения; за проживание вне места постоянного жительства (суточные); иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы.

Порядок и размеры возмещения расходов при служебных командировках определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Предусмотренные в коллективном договоре, соглашении размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Гарантии и компенсации при служебных командировках за границу устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

## 28. Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность

Работникам, лицам, завершившим обучение, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, направлением, в порядке организованного набора либо приемом в соответствии с предварительной договоренностью, заключенными договорами или заявками, возмещаются:

стоимость проезда работника, лица, завершившего обучение, и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;

расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника, лицо, завершившее обучение, и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

единовременное пособие на самого работника, лицо, завершившее обучение, в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, лицо, завершившее обучение. Работникам, лицам, завершившим обучение, выплачивается заработная плата исходя из тарифной ставки (оклада) по новому месту работы за дни сборов в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути. Если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсаций, то ему выдается аванс. Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

При переезде работника на работу в другую местность по предварительной договоренности с нанимателем ему выплачиваются компенсации, установленные статьей 96 настоящего Кодекса, за исключением единовременного пособия, которое выплачивается лишь при наличии соглашения сторон.

##

## 29. Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя:

для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этих случаях наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 4 и 5 статьи 35, пунктах 1, 2 и 6 статьи 42 и пункте 1 статьи 44 настоящего Кодекса, при направлении на учебу, а также в связи с выходом на пенсию;

при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка (часть первая статьи 408). Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки. Наниматель обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, - 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработка. Ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

## 30. Рабочее время и его нормирование

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни). Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом и коллективным договором.

Нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной - 40 часов или сокращенной - 35 часов его норме, установленной в соответствии с настоящей главой. Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность.

## 31. Виды рабочего времени

Рабочее время бывает 2-х видов: полное (сокращенные) и неполное. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. Общая продолжительность рабочего времени при включении в него времени доставки работников к месту работы под землю и обратно на ее поверхность не может превышать 37 часов 45 минут в неделю. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени для работающих в зоне эвакуации (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, не может превышать 35 часов в неделю. Для отдельных категорий работников (учителя, врачи и др.) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

По соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время работникам, указанным в части второй статьи 289 настоящего Кодекса. При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя. При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю. Неполное рабочее время может также состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок.

## 32. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени - порядок распределения нанимателем установленных настоящим Кодексом для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов. Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни. Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности). График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, неотработка возмещается по мере ее образования в отдельные недели за счет одного или двух (за исключением воскресенья) выходных дней, которые в графике работ (сменности) планируются как рабочие дни. Сумма часов работы по графику сменности при пятидневной и шестидневной рабочей неделе должна соответствовать расчетной норме рабочего времени каждого календарного года, которая устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности (статья 123).

Работники чередуются по сменам равномерно. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене. Если продолжительность смены по графику больше восьми часов, уменьшение продолжительности ежедневного отдыха между сменами компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха.

В непрерывно действующих организациях, а также там, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, может применяться суммированный учет рабочего времени. Ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше нормы часов рабочего дня или рабочей недели. Сумма часов рабочего времени за учетный период должна быть равна норме часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 112-117 настоящего Кодекса.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели. Учетный период может определяться календарными или иными периодами. Норма часов рабочего времени за учетный период рассчитывается путем умножения нормы часов рабочего дня (смены), согласно графику или распорядку работы, с учетом сокращения рабочего времени накануне государственных праздников и праздничных дней и в ночное время (статьи 116 и 117) на число рабочих часов в учетном периоде. Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а наниматель должен создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени.

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.

##

## 33. Понятие и виды отдыха, перерыв для отдыха, спец. перерывы

Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем. 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 в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка.

На отдельных видах 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 обогревания, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др.). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

## 34. Выходные дни. Гос. праздники

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю, кроме тех недель, когда в одну из суббот графиком предусмотрено возмещение недоработки до недельной нормы рабочего времени. В такую неделю предоставляется один выходной день. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. В исключительных случаях воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю признается их изменением. Выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд.

Право на выходные дни имеют все работники. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению. Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день или обязывается нанимателем в этот день выехать в служебную командировку, то по возвращении из служебной командировки работнику предоставляется другой день отдыха.

Работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими. В государственные праздники и праздничные дни (часть первая настоящей статьи) допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызываемые необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени. Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни (часть первая настоящей статьи) в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

Работа в государственные праздники и праздничные дни оплачивается в повышенном размере. Если эта работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется, кроме оплаты другой день отдыха.

## 35. Понятие отпуска. Виды отпусков

Под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

трудовые отпуска: основной минимальный отпуск; основной удлиненный отпуск; дополнительные отпуска;

социальные отпуска: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с обучением без отрыва от производства; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; творческие; по уважительным причинам личного и семейного характера.

## 36. Порядок предоставл. отпуска, замена отпуска ден. компенсацией

По соглашению между работником и нанимателем допускается замена трудовых отпусков (основного и дополнительного), кроме предоставляемого за работу с вредными условиями труда, денежной компенсацией, за исключением семи календарных дней. Замена отпусков, предоставляемых авансом, денежной компенсацией не допускается. Замена части отпуска денежной компенсацией производится по письменному заявлению работника.

## 37. Социальные отпуска

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. Право на социальные отпуска работников не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации. На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или коллективным договором, соглашением, - заработная плата. Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска. Социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов. Женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 90 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов. При этом общая продолжительность отпуска не может быть менее 146 (160) календарных дней. Дородовый отпуск, предусмотренный частью второй настоящей статьи, предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.

Работающим женщинам независимо от трудового стажа, по их желанию, наниматель обязан предоставить после перерыва в работе, вызванного родами, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством. Отпуск, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется по письменному заявлению матери ребенка и может быть использован ею полностью либо по частям любой продолжительности. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка может быть предоставлен работающим отцу или другим родственникам ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком, а при назначении опеки - опекуну ребенка. При этом за ними сохраняется право на получение ежемесячного государственного пособия. По желанию лиц, указанных в частях первой и третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать по основному или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в общий стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности, кроме дающего право на пенсию за работу с особыми условиями труда и выслугу лет. В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска, указанного в настоящей статье, не засчитывается.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, работнику предоставляется социальный отпуск для лечения и иных личных потребностей с сохранением заработной платы. Этот отпуск работник вправе использовать в любое время на протяжении календарного года полностью или по частям, одновременно с трудовым отпуском или отдельно от него.

## 38. Понятие трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина - обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.

Трудовой распорядок для работников определяется локальными нормативными актами: правилами внутреннего трудового распорядка; штатным расписанием; должностными инструкциями работников; графиками работ (сменности);графиками отпусков; положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности;

коллективными договорами, соглашениями;

другими локальными нормативными актами по вопросам труда.

Локальные нормативные акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

## 39. Поощрения за труд

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. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом. Виды поощрения: объявление благодарности, выдача премии; награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой, занесение в Книгу почета, занесение на Доску почета, др.

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общее среднее и профессионально-техническое образование, а также получение ими высшего или среднего специального образования, наличие ученой степени, звания.

## 40. Дисциплинарный проступок

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность (статьи 198-204).

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1. замечание;

2. выговор;

3. увольнение.

Виды дисципл. ответственности:

1. Общая дисциплинарная ответственность - м. б. возложена на любого работника, совершившего дисцип. проступок, если его трудов. ф-ция не связана с какими-либо исключит. условиями труда.2. Специальная дисцип. ответст-сть - м. б. возложена только на определ. работников в соответствии с закон-вом о дисцип. отв-сти, уставами о дисциплине и спец. норм. актами.

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (статья 204). Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. 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 применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами.

## 41. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

## 42. Порядок обжалования, снятия, погашения дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном настоящим Кодексом. Орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание. После отмены дисциплинарного взыскания в соответствии с частью второй настоящей статьи наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями второй, третьей и четвертой статьи 200 настоящего Кодекса, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров. Вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (статья 204), вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка. Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения), постановления. Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением.

## 43. Понятие охраны труда, права и обяз. работника. Гарантии прав

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Каждый работник имеет право на: рабочее место, соответствующее правилам по охране труда, защищенное от воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов; обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда; обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты; получение от нанимателя или государственных и общественных органов достоверной информации о состоянии техники безопасности и условий труда на рабочем месте, а также о принимаемых мерах по их улучшению; проведение проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, имеющими на то право, в том числе по запросу работника с его участием; отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Работник обязан: соблюдать требования соответствующих инструкций, правил и других нормативных правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях; выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка; правильно использовать предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя; проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры, обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда; оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него или окружающих людей.

Для реализации права работника на охрану труда государство обеспечивает организацию охраны труда, осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства по охране труда и ответственность за нарушение требований законодательства. При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан за счет собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка. В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику, с его согласия, работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет собственных средств обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости - его реабилитацию.

## 44. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда

Наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе:

безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых в производстве материалов и химических веществ, а также эффективную эксплуатацию средств защиты;

условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям техники безопасности и производственной санитарии;

организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

выдачу работникам, занятым на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, специальной одежды, специальной обуви и других необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;

постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда;

проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников;

информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике;

возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в том числе выплату единовременного пособия работнику, утратившему трудоспособность;

пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в сфере охраны труда;

выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления предусмотренных коллективными договорами, соглашениями мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

беспрепятственный допуск представителей соответствующих органов, имеющих на то право, к проведению проверки, предоставление сведений по охране труда по вопросам их компетенции;

назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда.

## 45. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Наниматель с участием представителей профсоюзов, а в установленных законодательством случаях с участием представителей других специально уполномоченных органов обязан своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, принимать необходимые меры по устранению их причин, оказанию материальной и другой помощи потерпевшим или иждивенцам (членам семьи) погибшего работника. Наниматель обязан по требованию пострадавшего или лица, представляющего его интересы, выдать акт о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования. При отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в специально уполномоченный государственный орган надзора и контроля, после чего - в суд. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний производятся в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь.

## 46. Понятие, виды, причины трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор - это спор (разногласие) между работником и нанимателем по вопросам применения закон-ных и иных норм. актов, коллективного договора и др. соглашений о труде. Органы рассм. споры: комиссии по трудовым делам и суды.

## 47. Комиссия по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях организаций. Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке. Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями сторон. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны. Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению. При неявке работника на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия по трудовым спорам может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов (иных представителей работников) и других общественных объединений. По требованию комиссии по трудовым спорам наниматель обязан предоставлять необходимые расчеты и документы. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок.

## 48. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения. Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников - членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

переводе на другую работу и перемещении;

оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и заместительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;

праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

предоставлении отпусков;

выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

Работник - не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд. Компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза. Решение комиссии по трудовым спорам имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит. В решении комиссии по трудовым спорам указываются: наниматель; фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию по трудовым спорам работника; даты обращения в комиссию по трудовым спорам и рассмотрения спора; существо спора; фамилии членов комиссии по трудовым спорам, присутствовавших на заседании; мотивированное решение комиссии по трудовым спорам. Копии решения комиссии по трудовым спорам в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.

##

## 49. Рассмотрение трудовых споров в суде

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

о недействительности трудового договора в случаях,;

работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;

прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству. Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;

работников - не членов профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;

работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;

работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;

работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

Непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора с:

лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;

молодыми специалистами, окончившими высшее или среднее специальное учебное заведение, аспирантами, завершившими обучение в очной аспирантуре, лицами, окончившими профессионально-техническое учебное заведение и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор;

лицами по дискриминационным мотивам.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

## 50. Исполнение решений и постановлений по трудовым делам

Решение или постановление, принятые органом по рассмотрению трудовых споров, указанных в статье 243 настоящего Кодекса, подлежат немедленному исполнению. Если наниматель задержал исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке. Немедленному исполнению в соответствии с гражданским процессуальным законодательством подлежит также решение суда выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением статьи 247 настоящего Кодекса.

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 247) она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд (статья 242). В удостоверении указываются наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; даты принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя, отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписями председателя и секретаря комиссии по трудовым спорам. На основании выданного и предъявленного не позднее трехмесячного срока в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке. При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

## 51. Руководитель организации

Руководитель организации - физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Собственник имущества организации или уполномоченный им орган вправе устанавливать в учредительных документах организации процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Руководителю организации запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности. Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Руководитель организации несет полную материальную ответственность за реальный ущерб, причиненный им имуществу организации.

При проведении процедур экономической несостоятельности (банкротства) в отношении организации трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по инициативе собственника имущества организации или уполномоченного им органа.

По решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут до истечения срока его действия в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации.

Особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов организации:

Учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

## 52. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается Правительством Республики Беларусь.

Запрещается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни и направляться в служебную командировку только с их согласия.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования и один свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.2-х - ежемесячно один свободный от работы день; троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, одинокой матери - один свободный от работы день в неделю.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет). При отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. Наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой ежемесячного государственного пособия может быть предоставлен по усмотрению семьи работающим отцу, другим родственникам ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса для женщин-матерей. Работающие отец, другие родственники, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекуны (попечители) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством. Пособия, предусмотренные частями первой и второй настоящей статьи, назначаются и выплачиваются по месту работы отца, другого родственника, а также опекуна (попечителя) ребенка. 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 и на другие гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям.

## 53. Особенности регулирования труда молодежи

Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе шестнадцати лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы, которая: не является вредной для его здоровья и развития; не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы. Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными настоящим Кодексом, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями.

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни. Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников. Для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников. Оплата труда учащихся общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

Выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места. Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое выпускнику государственного высшего, среднего специального и профессионально-технического учебного заведения в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение он не состоял в трудовых отношениях, а военнослужащему срочной службы, уволенному из Вооруженных Сил Республики Беларусь, - если на момент призыва на срочную службу он не состоял в трудовых отношениях. Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь. Аспиранты, завершившие обучение в очной аспирантуре и направленные по договорам (заявкам) к нанимателям, обеспечиваются работой в соответствии с заключенными договорами (заявками).

## 54. Особенности регулирования труда инвалидов

Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках. Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, увольнение по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда в соответствии с медицинским заключением состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и безопасности труда. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, медико-профессиональную, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них.

Наниматели, применяющие труд инвалидов, пользуются преимуществами и гарантиями, предусмотренными законодательством.

Наниматели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве.

С целью трудоустройства инвалидов и с учетом местных особенностей органы государственной службы занятости, наниматели создают дополнительные рабочие места (в том числе специализированные), специализированные организации, цеха и участки для использования труда инвалидов. Наниматели обязаны создавать рабочие места (в том числе специализированные) для трудоустройства инвалидов в соответствии с законодательством.

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание. Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, надомного труда. Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками. Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена в соответствии с медицинским заключением. Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия. Наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья. Инвалидам предоставляется трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. При сокращении численности или штата работников инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе. Инвалиды, работающие в специализированных организациях, цехах, на участках для использования труда инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями. Наниматели вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными договорами, соглашениями.

##

## 55. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), - до четырех месяцев. На временных работников, в том числе занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре. При приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается.

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня. Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта 6) и статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:

приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы;

неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными работниками сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;

неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Кодексом.

Временным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных пунктом 1 части второй статьи 294 настоящего Кодекса, в размере недельного среднего заработка, а в случае призыва или поступления на воинскую службу - в размере двухнедельного среднего заработка.

Временному работнику, восстановленному на работе, выплачивается по решению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца. Временному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни без их согласия. За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

Трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок, когда:

временный работник проработал свыше сроков, указанных в части первой статьи 292 настоящего Кодекса, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца. В случаях, указанных в части первой настоящей статьи, временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

Особенности регулирования труда сезонных работников.

Сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. На сезонных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой. Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре. Трудовой договор при приеме на сезонные работы заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона. Сезонным работникам предварительное испытание при приеме на работу не устанавливается.

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня. Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта 6) и статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:

приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя;

отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца. В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за сезонными работниками место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору.

Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных пунктом 1 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, в размере недельного среднего заработка, а в случаях призыва или поступления на воинскую службу - в размере двухнедельного среднего заработка.

Сезонному работнику, восстановленному на работе по решению или постановлению органа, рассматривающего трудовые споры, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца. Сезонному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

## 56. Особенности регулирования труда работников-надомников

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя. Иные особенности регулирования труда работников-надомников, кроме предусмотренных настоящей главой, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Преимущественное право на заключение трудового договора на дому предоставляется: женщинам, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет); инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии); лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях; лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях; лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, также практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ. Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт. В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем. По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.). Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья. Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов. Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре.

В случаях, когда работники-надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и т.д.), наниматель с учетом экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому. Вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата. Наниматель вправе премировать работников-надомников в соответствии с действующим у него положением о премировании, коллективным и трудовым договорами.

## 57. Особенности регулирования труда домашних работников

Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством. Лица, осуществляющие уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющие уход за инвалидами I группы, за лицами, достигшими 80-летнего возраста, за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет и ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом, не являются домашними работниками. Особенности правового регулирования труда указанных лиц определяются законодательством.

Трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца). Заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе не позднее семи дней после подписания его сторонами.

Не допускается заключение трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов).

Трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня. В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, трудовым договором. Трудовой договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами в местный исполнительный и распорядительный орган, зарегистрировавший данный договор.

Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной статьей 112 настоящего Кодекса. Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в трудовом договоре. Домашние работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью не менее 21 календарного дня (статья 155) в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом.

Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре. Записи о расчетах по заработной плате ежемесячно вносятся в расчетную книжку. Форма расчетной книжки и порядок ее ведения устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Заработная плата домашнего работника подлежит обложению налогами в соответствии с законодательством.

На домашних работников, работающих у граждан по трудовым договорам, распространяется государственное социальное страхование.

Глава 28. Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц

При переводе работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах, в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу им выплачивается нанимателем разница между прежним заработком и заработком по новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Работники, заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, ставшие инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах, при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе. При невозможности продолжения трудовой деятельности указанных работников на прежнем месте работы другая работа предоставляется им в первую очередь в соответствии с частью второй статьи 45 настоящего Кодекса или принимаются меры для их трудоустройства в другую организацию.

Работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы в 1986-1989 годах, трудовой отпуск предоставляется в удобное для них время. Работникам, указанным в части первой настоящей статьи (кроме принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1988-1989 годах), предоставляется социальный отпуск продолжительностью 14 календарных дней в году с сохранением заработной платы.

Работникам, работающим в зоне эвакуации, в том числе временно направленным или командированным, устанавливаются:

35-часовая рабочая неделя;

суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных;

сохранение в течение одного года среднего заработка при переводе по медицинским показаниям из зоны эвакуации и на нижеоплачиваемую работу или направлении на обучение другим профессиям;

трудовой отпуск продолжительностью 44 календарных дня без учета дополнительного отпуска за работу во вредных условиях.

Конкретные условия режима труда и отдыха, оплаты труда и размеры компенсаций в зоне эвакуации устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Работникам, проживающим (работающим) в зонах первоочередного и последующего отселения, устанавливаются:

трудовой отпуск работающим продолжительностью 44 календарных дня без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных условиях труда;

единовременная материальная помощь на оздоровление в размере государственной месячной тарифной ставки (оклада) при предоставлении трудового отпуска;

выплата при переводе в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу разницы между прежним заработком и заработком на новой работе. Эта разница выплачивается нанимателем до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Лица, проживающие в зонах первоочередного и последующего отселения, при переселении имеют право на:

расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных действующим законодательством сроков предупреждения нанимателя;

первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечивается предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением в установленном порядке заработной платы на период обучения;

выплату выходного пособия в размере четырехкратной среднемесячной заработной платы при прекращении трудового договора;

использование трудового отпуска в удобное для них время;

выплату при переводе в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу разницы между прежним заработком и заработком на новой работе. Эта разница выплачивается нанимателем до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Работникам, проживающим (работающим) в зоне с правом на отселение, устанавливаются:

трудовой отпуск работающим продолжительностью 37 календарных дней без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных условиях труда;

единовременная материальная помощь на оздоровление в размере государственной месячной тарифной ставки (оклада) при предоставлении трудового отпуска;

выплата при переводе в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу разницы между прежним заработком и заработком на новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Работники, выехавшие из зоны с правом на отселение, проживающие в зоне с правом на отселение, при переселении из этой зоны имеют право на:

расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя;

выплату выходного пособия в размере четырехкратной среднемесячной заработной платы при расторжении трудового договора;

первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечивается предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением в установленном порядке заработной платы на период обучения.

Работникам, проживающим (работающим) в зоне проживания с периодическим радиационным контролем, устанавливаются:

трудовой отпуск работающим продолжительностью 30 календарных дней без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных условиях труда;

выплата при переводе на нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением разницы между прежним заработком и заработком на новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Работникам, работающим на территориях радиоактивного загрязнения, производится фиксированная доплата к заработной плате. Доплата к заработной плате подлежит индексации в составе общей суммы заработной платы в порядке, предусмотренном статьей 58 настоящего Кодекса. Конкретный размер доплат к заработной плате (в пределах диапазона доплат, установленных законодательными актами) устанавливается нанимателями с учетом условий труда работников по критериям, определенным Правительством Республики Беларусь.

## 59. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей

За работниками, привлекаемыми к подготовке на воинскую службу с отрывом от производства, на время обучения, включая проезд к месту учебы (сборов) и обратно, если это связано с выездом с постоянного места жительства, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Наниматели, у которых работают привлекаемые к подготовке на воинскую службу, оплачивают расходы по найму жилья на период их учебы (сборов), а также стоимость проезда к месту учебы (сборов) и обратно по нормам, установленным законодательством о служебных командировках.

За военнообязанными, призванными на сборы, за все время сборов, включая следование к месту проведения сборов и обратно, если это связано с выездом с постоянного места жительства, сохраняется место работы (должность) и выплачивается средний заработок по месту работы. Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя со дня получения повестки о призыве до возвращения со сборов, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Работникам, призванным или принятым на воинскую службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 настоящего Кодекса. Работники освобождаются от работы на время, необходимое для приписки к призывным участкам, оформления призыва или приема на воинскую службу, постановки или снятия с воинского учета, с сохранением за ними среднего заработка по месту работы. Работникам, допущенным к сдаче экзаменов в военно-учебные заведения, предоставляется время для следования к месту сдачи вступительных экзаменов и обратно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка по месту работы. Работникам, направленным на диспансерное или стационарное обследование (лечение, медицинское освидетельствование), на время нахождения в медицинском учреждении сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы, а также возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту обследования (лечения, медицинского освидетельствования) и обратно по нормам, установленным Правительством Республики Беларусь.

Жены (мужья) военнослужащих и иные члены семей военнослужащих, погибших при выполнении воинского долга, имеют право на первоочередное направление их органами государственной службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Женам (мужьям) военнослужащих выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении их с работы в связи с переводом жены (мужа) на службу в другую местность. Органы государственной службы занятости осуществляют трудоустройство не позднее чем в двухмесячный срок со дня обращения жен, мужья которых призваны на срочную воинскую службу. В случае невозможности трудоустройства им выплачивается пособие по безработице в порядке, установленном законодательством.

Лицам, уволенным с воинской службы, гарантируется:

сохранение в течение трех месяцев после увольнения с воинской службы за гражданами, работавшими до призыва (поступления) на воинскую службу в государственных организациях и проходившими срочную воинскую службу, а также за офицерами, призывавшимися на воинскую службу на два года из запаса, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на воинскую службу;

предоставление уволенным после прохождения срочной воинской службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее трех минимальных заработных плат;

предоставление уволенным после прохождения срочной воинской службы первого рабочего места в соответствии с частью второй статьи 281 настоящего Кодекса.

Органы государственной службы занятости совместно с республиканским органом государственного управления в области обороны, иными заинтересованными принимают меры по трудоустройству и профессиональной подготовке военнослужащих, уволенных с воинской службы.

## 60. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Совместительство - выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора. В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством. Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

При приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, наниматель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными или опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111-114 настоящего Кодекса.

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени. При установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе. Если работник не отработал на работе по совместительству шести месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом. Если продолжительность трудового отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному месту работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством. Запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, беременных женщин, а также на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа родственников, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью (статья 27). Не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на те должности или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан. Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством.

Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и другими актами законодательства, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Иные особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников в части оплаты за трудовой отпуск или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

## 61. Социальное партнерство

Социальное партнерство - форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы, (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

Основными принципами социального партнерства являются:

равноправие сторон;

соблюдение норм законодательства;

полномочность принятия обязательств;

добровольность принятия обязательств;

учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;

обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций. Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

## 62. Коллективные переговоры

Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению и изменению соглашения или коллективного договора. При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников. Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями. Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.

Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей. Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия. Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений. Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность в соответствии с законодательством.

## 63. Соглашение

Соглашение - нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Сторонами соглашения могут быть: на республиканском уровне - республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь; на отраслевом уровне - соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления; на местном уровне - соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы. Профсоюзы (их объединения) не имеют права требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями (или представителями нанимателей), заключения с ними соглашений.

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции. Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

развитии социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждении трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;

основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе минимальном потребительском бюджете, минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях;

заработной плате работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом;

обеспечении занятости;

охране труда и окружающей среды;

иных трудовых и социально-экономических условиях.

Тарифные и местные соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, при проведении приватизации и др.

## 64. Коллективный договор

Коллективный договор - локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа (статья 354) и наниматель или уполномоченный им представитель (статья 355).

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции. Коллективный договор может содержать положения об (о): организации труда и повышении эффективности производства; нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников; размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды; заключении и расторжении трудовых договоров; обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников; регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда и тд.

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

Для регистрации коллективного договора, соглашения наниматель представляет в соответствующий орган следующие документы:

заявление с просьбой о регистрации;

коллективный договор, соглашение, каждая страница которого подписана сторонами;

копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения.

Орган, осуществляющий регистрацию коллективного договора, соглашения, не позднее двух недель с момента подачи заявления делает соответствующую запись в специальном журнале и на первой странице представленного коллективного договора, соглашения ставит штамп о регистрации. Один экземпляр зарегистрированного коллективного договора, соглашения остается в органе, осуществившем регистрацию.

## 65. Коллективный трудовой спор

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Стороны коллективного трудового спора - наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов.

В случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров. Требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю. Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре.

##

## 66. Примирительная комиссия

При отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Представители сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. При недостижении решения об этом нейтральный член комиссии в пятидневный срок назначается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Примирительная комиссия проводит необходимые консультации с представительным органом работников (статья 354), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена принимает большинством голосов предложения по урегулированию коллективного трудового спора, которые в письменной форме направляет сторонам. При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику, который после консультаций (в том числе конфиденциальных) со сторонами вносит не позднее чем в пятидневный срок предложение по разрешению коллективного трудового спора. Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами. Органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников могут создаваться службы посредничества. При согласии сторон с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается.

## 67. Республиканский трудовой арбитраж

При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж. Трудовые арбитражи могут создаваться из числа трудовых арбитров Республиканским трудовым арбитражем, сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями. Решение трудового арбитража в письменной форме не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения сторон направляется сторонам и имеет для них, как правило, рекомендательный характер. Решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения. Республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем и создается для: рассмотрения коллективных трудовых споров, отнесенных к его компетенции настоящим Кодексом; координации деятельности органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников по урегулированию коллективных трудовых споров на стадии примирения; ведения кадрового реестра трудовых арбитров Республики Беларусь, организации их обучения (повышения квалификации); методического руководства системой примирения, посредничества и арбитража; регистрации трудовых арбитражей; ведения учета коллективных трудовых споров, рассматриваемых трудовыми арбитражами, обобщения арбитражной практики по их рассмотрению, изучения причин и условий возникновения споров и подготовки предложений по их устранению.

К исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража при наличии условий, предусмотренных частью первой статьи 383 настоящего Кодекса, относятся коллективные трудовые споры: в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь; об исполнении коллективных договоров и соглашений; в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (часть третья статьи 388); возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.

По соглашению стороны могут обратиться в Республиканский трудовой арбитраж и в других случаях. Республиканский трудовой арбитраж имеет право принимать по вопросам, относящимся к его компетенции, постановления и разъяснения, обязательные для трудовых арбитражей. Положение о Республиканском трудовом арбитраже утверждается Президентом Республики Беларусь.

## 68. Забастовка

Забастовка - временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж - после отклонения предложений посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением случая, если оно имеет для сторон обязательную силу. Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц. Запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

Решение о проведении забастовки принимается на собрании или конференции тайным голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

Представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала. В уведомлении о проведении забастовки указываются:

перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки.

После получения уведомления о забастовке наниматель обязан немедленно сообщить об этом собственнику или уполномоченному им органу, поставщикам, потребителям, транспортным организациям, местному исполнительному и распорядительному органу.

Принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней запрещается.

Стороны коллективного трудового спора обязаны принять необходимые меры для обеспечения во время забастовки в организациях законности, сохранности государственной и частной собственности, общественного порядка, минимума необходимых работ (услуг). Минимум необходимых работ (услуг) определяется в коллективном договоре. При отсутствии коллективного договора минимум необходимых работ (услуг) определяется соглашением сторон в пятидневный срок с момента принятия решения о проведении забастовки. В случае возникновения разногласий между сторонами по минимуму необходимых работ (услуг) он устанавливается до начала забастовки местным исполнительным и распорядительным органом, решение которого является обязательным для сторон. Во время проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем переговоров.

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда в случаях, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований настоящего Кодекса и других законов. Заявление о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом) и (или) прокурором при:

нарушении требований настоящего Кодекса и других законов - в пятидневный срок со дня получения сведений о таких нарушениях, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 части второй настоящей статьи;

невыполнении требований статьи 392 настоящего Кодекса либо в случаях создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц - немедленно.

Областной (Минский городской) суд обязан вынести решение по заявлению в десятидневный срок со дня его получения. Решение областного (Минского городского) суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении после вступления его в законную силу подлежит немедленному исполнению.

За работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется. Период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск. За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности исполнять свои трудовые обязанности, заработная плата за все время забастовки выплачивается в размерах, не ниже установленных законодательством за простой не по вине работника.

Участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством.

Лица, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке, привлекаются к дисциплинарной и административной ответственности, если их действия не влекут уголовной ответственности.

Лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством.

## 69. Условия наступления материальной ответственности

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

противоправности поведения (действия или бездействия) работника;

прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;

вины работника в причинении ущерба.

При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются. Под прямым действительным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты. Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, коллективным, трудовым договорами. Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе. Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании статьи 404 настоящего Кодекса, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда. Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.). Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

## 70. Размеры материальной ответственности работников

Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю. Настоящим Кодексом, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 настоящего Кодекса.

Ограниченную материальную ответственность несут:

работники - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в случаях, когда:

между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;

ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

## 71. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю

Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику. До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством. В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке. Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы. Взыскание с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению. Глава 38 Ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

## 72. Ответственность нанимателя за вред, причиненный здоровью работника

Наниматель несет ответственность за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими своих трудовых обязанностей (далее - трудовое увечье) и произошедшими как на территории нанимателя, так и за ее пределами, а также во время следования работника к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном нанимателем.

Наниматель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный работнику трудовым увечьем при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего. Если вред причинен не источником повышенной опасности, то наниматель освобождается от ответственности, если докажет, что вред причинен не по его вине. Вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей по вине сторонних лиц (физических и юридических), возмещается нанимателем с последующим регрессом к виновному лицу в порядке, предусмотренном законодательством.

Трудовое увечье считается наступившим по вине нанимателя, если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, промышленной санитарии, экологической безопасности и т.д.).

Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то размер возмещения уменьшается соответственно степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов. При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины нанимателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (часть первая статьи 411), размер возмещения также соответственно уменьшается, но не более чем на 25 процентов. Решение нанимателя об определении степени вины потерпевшего при его грубой неосторожности может быть обжаловано в суд. Смешанная ответственность не применяется при временном переводе на другую работу, к дополнительным видам возмещения вреда, выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

Возмещение вреда потерпевшему состоит в: выплате денежных сумм в размере откорректированного заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие данного трудового увечья; компенсации дополнительных расходов; выплате в установленных случаях единовременного пособия; возмещении морального вреда; возмещении расходов на погребение.

## 73. Система государственного контроля за соблюдением зак-ва о труде

Систему государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде составляют специально уполномоченные государственные органы, действующие в соответствии с законодательством.

При осуществлении государственного надзора и контроля специально уполномоченные государственные органы взаимодействуют между собой, а также с органами, осуществляющими общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Координация деятельности органов государственного надзора и контроля и общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде осуществляется республиканским органом государственного управления в сфере труда. Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

## 74. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь. Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов.

## 75. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Безработный

Формы занятости граждан: оплачиваемая деятельность (Д. гражданина, кот. выполняет определ. работу и она приносит доход в виде зарплаты, прибыли и др.) и неоплачиваемая деятельность (не связана с выполнением оплачиваемой работы).

Основные задачи гос. политики в области занятости: предотвращение массовой и сокращение длительной безработицы; разработка и реализация мероприятий по соц. защите безработных граждан.

Служба занятости: организация учета граждан, обращающихся по впросам трудоустройства, оказания им помощи в подборе работы, регистрация безраб, оказанию им мат. помощи (пособия), аккумуляция сведений о вакантных местах, бесплатные консультации, организация проф. обучения и переобучения, регулирование трудовой миграции.

Безработным признается гражданин РБ, иностр. гражданин, или лицо без гражданства постоянно проживающее на территории РБ, трудоспособное с 16 лет и до пенсионного возраста, лица не имеющие работы, не проходящие службу в войсках и не учащиеся на дневных отделениях, зарегистрированные в службе занятости.

Подходящая работа - соответ. проф. подготовке безработного, учитывающая его возраст, трудстаж, опыт работы по специальности, транспортную доступность.

Не подходящая - з/п менее 10% предыдущего заработка, отказ обоснован уважительными личными либо семейными обст-ми, она предоставл. в др. АТЕ, районе, где жилищные и др. условия хуже чем те, кот были у безраб до обращ. в службу занятости.