



Министерство образования Республики Беларусь

**Учреждение образования
«Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого»**

**Институт повышения квалификации
и переподготовки**

Кафедра «Металлургия и технологии обработки материалов»

А. П. Лепший, Н. А. Лепшая

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ПОСОБИЕ

**для слушателей специальности переподготовки
1-59 01 01 «Охрана труда в машиностроении
и приборостроении» заочной формы обучения**

Гомель 2018

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405.1-32я73
Л48

*Рекомендовано кафедрой «Металлургия и технологии обработки материалов»
ГГТУ им. П. О. Сухого
(протокол № 7 от 07.04.2016 г.)*

Рецензент: начальник правовой и кадровой работы РПУП «Гомельоблгаз»
В. М. Горлов

Лепший, А. П.

Л48 Трудовое законодательство : пособие для слушателей специальности переподготовки 1-59 01 01 «Охрана труда в машиностроении и приборостроении» заоч. формы обучения / А. П. Лепший, Н. А. Лепшая. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2018. – 55 с. – Систем. требования: PC не ниже Intel Celeron 300 МГц; 32 Mb RAM; свободное место на HDD 16 Mb; Windows 98 и выше; Adobe Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://elib.gstu.by>. – Загл. с титул. экрана.

Пособие полностью раскрывает основные вопросы трудового законодательства, основные права и обязанности работников и нанимателей, особенности применения трудового законодательства в производственной деятельности.

**УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405.1-32я73**

© Учреждение образования «Гомельский
государственный технический университет
имени П. О. Сухого», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	4
2.РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ЕГО ПРЕКРАЩЕНИЕ.....	8
3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. СИСТЕМА ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ	15
4.ГАРАНТИИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВ И КОМПЕНСАЦИИ ВОЗМЕЩЕНИЯ ЗАТРАТ РАБОТНИКАМ.....	20
5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ЕГО ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ. РЕЖИМ И УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.....	23
6.ОТПУСКА. ЕГО ВИДЫ, ОФОРМЛЕНИЕ, ОСОБЕННОСТИ НАЗНАЧЕНИЯ.....	29
7.ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.....	36
8.КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПЕРЕГОВОРЫ, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	41
9.СОГЛАШЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ПОРЯДОК ОТРАЖЕНИЯ В НЕМ ВОПРОСОВ ОХРАНЫ ТРУДА	41
10.РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ...	46
11.НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ.....	50
ЛИТЕРАТУРА.....	54

ВВЕДЕНИЕ

Закон Республики Беларусь «Об охране труда» направлен на регулирование общественных отношений в области охраны труда и реализацию установленного Конституцией Республики Беларусь права граждан на здоровые и безопасные условия труда.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь имеется специальная глава, которая посвящена охране труда (глава 16, статьи 221–232). Статьи, касающиеся охраны труда, содержатся и в других главах данного правового акта.

Право работающих на безопасные и здоровые условия труда может рассматриваться в различных аспектах. Это прежде всего право работающих на охрану труда, установленную и гарантированную государством для всех граждан, т. е. элемент правового статуса граждан. Кроме того, право работающих на безопасные и здоровые условия труда может выступать в качестве полномочий, требовать от соответствующих органов и должностных лиц необходимой организации труда и его охраны. Обе эти формы тесно связаны между собой.

Право на охрану отражает не только интересы работника, но и интересы работодателя и всего общества. Ведь последовательное и наиболее полное его осуществление в итоге ведет к сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, росту производительности труда, улучшению качества продукции и т. д. Условием возникновения права на охрану труда является вступление в трудовые правоотношения. Свое право на охрану труда работник должен использовать. Охрана труда в коллективе не может зависеть от желания отдельных лиц, поскольку соблюдение требований правил и норм охраны труда конкретным работником влияет на безопасность других.

Таким образом, каждый работник имеет субъективное право на охрану труда. Вопрос же о содержании порядка его реализации и профилактике вредных последствий влияния производства решается по-разному, применительно к каждой категории работников, каждой отрасли хозяйства. В то же время обладатель субъективного права на охрану труда не может самостоятельно определить место, время, нормы и последовательность его реализации. Все эти моменты в общем виде предусмотрены законодательством и не могут быть

изменены односторонним волеизъявлением сторон или соглашением работодателя и работающего.

Основополагающими актами, регулирующими правоотношения в сфере охраны труда, являются Трудовой кодекс Республики Беларусь и Закон Республики Беларусь «Об охране труда».

Поэтому в современных условиях наряду с выполнением традиционных задач и функций специалист по охране труда должен владеть знаниями указанных актов, уметь их правильно применять в своей работе, обеспечить необходимую консультацию и разъяснения работникам своего предприятия.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Основополагающими актами и источниками, регулирующими трудовые и связанные с ними отношения, в том числе в сфере охраны труда являются:

- 1) Конституция Республики Беларусь;
- 2) трудовой Кодекс и другие акты законодательства о труде;
- 3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством;
- 4) трудовые договоры.

Локальные нормативные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. Наниматель вправе устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде.

В случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников.

В вопросах регулирования трудовых отношений и правоотношений в сфере охраны труда определены следующие основные термины:

- законодательство о труде - совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений;
- локальные нормативные правовые акты - коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты,

регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя;

- трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату;

- наниматель - юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником;

- уполномоченное должностное лицо нанимателя - руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений;

- работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

Иные термины определяются в соответствующих главах.

Основными задачами трудового законодательства являются:

- 1) регулирование трудовых и связанных с ними отношений;
- 2) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления;
- 3) установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Трудовое законодательство регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные с:

- 1) профессиональной подготовкой работников на производстве;
- 2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- 3) ведением коллективных переговоров;
- 4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;

- 5) обеспечением занятости;
- 6) контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;
- 7) государственным социальным страхованием;
- 8) рассмотрением трудовых споров.

Законодательство о труде не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после вступления его в силу, если иное не предусмотрено этим законодательством. По отношениям, возникшим до вступления в силу актов законодательства о труде, они применяются к правам и обязанностям, возникшим после вступления их в силу.

Законодательством о труде определены основные права работников и нанимателей, запрещены принудительный труд и дискриминация в сфере трудовых отношений.

Работники имеют право на:

- 1) труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда;

- 2) защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку;

- 3) участие в собраниях;

- 4) участие в управлении организацией;

- 5) гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование;

- 6) ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней, и отпуска продолжительностью не ниже установленной трудовым Кодексом;

- 7) государственное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии в случае инвалидности и потери работы;

- 8) невмешательство в частную жизнь и уважение личного

достоинства;

9) судебную и иную защиту трудовых прав.

Наниматель имеет право:

1) заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом и законодательными актами;

2) вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения;

3) создавать и вступать в объединения нанимателей;

4) поощрять работников;

5) требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка;

6) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом;

7) обращаться в суд для защиты своих прав.

Принудительный труд запрещается. Принудительным трудом считается работа, требуемая от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в том числе в качестве:

1) средства политического воздействия или воспитания либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

2) метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

3) средства поддержания трудовой дисциплины;

4) средства наказания за участие в забастовках.

Не считается принудительным трудом: работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров; работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской службе либо чрезвычайными обстоятельствами.

Дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков

физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается.

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

Не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения: основанные на свойственных данной работе требованиях; обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ЕГО ПРЕКРАЩЕНИЕ

Регулирование трудовых и связанных с ними отношений определяются обязанностями работников и нанимателей.

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;

2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам;

3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ,

пользоваться средствами индивидуальной защиты;

6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;

7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;

8) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;

11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

При приеме на работу наниматель обязан: потребовать документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством; ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок; провести вводный инструктаж по охране труда; оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись; в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере образования, о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу.

При организации труда работников наниматель обязан:

1) рационально использовать труд работников;

2) обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;

3) вести учет фактически отработанного работником времени;

4) выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором;

5) обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать установленные нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе в технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности;

6) принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;

7) в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.); соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

8) обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

9) обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами;

10) своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними;

11) обеспечивать подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;

12) создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым Кодексом;

13) обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

14) представлять статистические данные о труде, по вопросам условий и охраны труда в объеме и порядке, определенных законодательством;

15) оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением);

16) исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудовых договоров.

Наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

Трудовые договоры могут заключаться на:

- 1) неопределенный срок;
- 2) определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);
- 3) время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор);
- 4) время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (срочный трудовой договор);
- 5) время выполнения сезонных работ (срочный трудовой договор).

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.

Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

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.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, с соблюдением условий, предусмотренных статьей 272 трудового Кодекса.

Началом действия трудового договора является день начала работы. 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.

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания. 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:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;
- 3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;

- 4) инвалидов;
- 5) временных и сезонных работников;
- 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов.

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным трудовым Кодексом.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по желанию, или по требованию работника, или по инициативе нанимателя;
- 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 (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора.

Прекращение срочного трудового договора производится в следующие сроки:

- при заключении на определенный срок - с истечением его срока действия.
- при заключении на время выполнения определенной работы - со дня завершения этой работы.
- при заключении на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника - со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу.
- при заключении на время выполнения сезонных работ - с истечением сезона.

Если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц.

С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор 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.

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 подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случаях:

- 1) ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;
- 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или

выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

4) 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;

5) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

6) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) 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;

7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

9) однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

Наниматель обязан не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе уволенного, выдать справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством.

3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. СИСТЕМА ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ.

Заработная плата - вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости

от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

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.

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, по месту выполнения ими работы, регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение нанимателя вне места работы (в организации заказчика, служебной командировке, по направлению нанимателя получает дополнительное образование взрослых), 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.

Наниматель при выплате заработной платы ежемесячно обязан выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается нанимателем.

Система государственных гарантий по оплате труда работников включает в себя:

- 1) величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;

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

- 3) республиканские тарифы оплаты труда - часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

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

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

6) ограничения размеров удержаний из заработной платы;

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

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

Индексация заработной платы осуществляется в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) - государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора. Порядок установления и повышения минимальной заработной платы определяется законодательством.

Оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем, а в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляются в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

Рабочим, выполняющим нормы труда, присвоение более

высокой квалификации производится в первую очередь. Если рабочий успешно выполнял не менее трех месяцев в течение года работы более высокой квалификации, он имеет право требовать от нанимателя присвоения ему в установленном порядке более высокой квалификации.

Работнику, выполняющему у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по соглашению с работником, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

- работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок;
- работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (окладов).

Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь, в иных организациях - трудовым договором и (или) локальным нормативным правовым актом.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один

неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете. В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан выплатить не оспариваемую им сумму.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее 7 календарных дней со дня подачи нанимателю соответствующих документов.

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. Наниматель в случаях, предусмотренных законодательством, обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов. 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.

- при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

4. ГАРАНТИИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВ И КОМПЕНСАЦИИ ВОЗМЕЩЕНИЯ ЗАТРАТ РАБОТНИКАМ

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав.

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

Гарантии и компенсации при служебных командировках. 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.

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

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 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 или нанимателем размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций.

Гарантии и компенсации в связи с переездом на работу в другую местность. Работникам, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, приемом в соответствии с предварительной договоренностью, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, возмещаются:

- стоимость проезда работника, выпускника 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, выпускника 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, выпускника 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, выпускника.

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. Если работник переводится на работу на срок не более одного года и семья с ним не переезжает, по соглашению

сторон ему могут компенсироваться расходы, связанные с проживанием на новом месте, при этом размер возмещенных расходов не должен превышать половины размера суточных.

Конкретные размеры компенсаций не могут быть ниже размеров, установленных для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с законодательством эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка за счет соответствующих государственных или иных органов и организаций.

Средний заработок сохраняется в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

- 1) осуществления избирательного права;
- 2) осуществления депутатских полномочий и полномочий члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь в случаях, предусмотренных законодательством;
- 3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, - профсоюзами, другими общественными объединениями;
- 4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;
- 5) участия в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии - по соглашению между сторонами коллективных переговоров; участия в качестве трудового арбитра на время рассмотрения коллективного трудового спора;
- 6) участия в работе комиссий по назначению пенсий при местных исполнительных и распорядительных органах и медико-реабилитационных экспертных комиссий в качестве направленных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

7) явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;

8) участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;

9) выполнения других государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных законодательством.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ЕГО ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ. РЕЖИМ И УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

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).

Нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной или сокращенной его норме. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям 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 и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Правительством Республики Беларусь.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 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.

- для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени;

- инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю;

- для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, не может превышать 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет - семь часов;

- для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3 часа 30 минут;

- для инвалидов I и II группы - семь часов;

- для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, - семь часов.

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, имеющих особый характер работы, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- а) при 35-часовой рабочей неделе - семь часов;

- б) при 30-часовой и менее рабочей неделе - шесть часов.

Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному

дню, сокращается на один час.

Если по условиям производства сокращение продолжительности работы невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы

Работа в ночное время считается время с 22 часов до 6 часов. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются: беременные женщины; работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности). Не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени:

- по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или с ведома нанимателя;
- работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели;
- работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;
- работниками-надомниками.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 трудового Кодекса, а также коллективным договором,

соглашением.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники моложе восемнадцати лет; работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, профессионально-техническое образование, в дни учебных занятий; освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии; другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов.

Правительство Республики Беларусь вправе сокращать на определенный срок предельное количество сверхурочных работ в целом по республике либо по отраслям или отдельным территориям с тем, чтобы расширить возможности трудоустройства незанятого населения.

Наниматель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию.

Режим и учет 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. Для работников он разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя и 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, неотработанная 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.

В организациях, 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.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю, при этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период.

Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее. До начала работы каждый работник должен в

порядке, установленном нанимателем, отметить свой приход, а по окончании - уход. Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени, годовых табельных карточках и других документах с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени, в том числе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, и других необходимых сведений. Формы документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения утверждаются нанимателем.

Учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемое в соответствии с законодательством в рабочее время. В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по совместительству. В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Фактическое рабочее время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену). Как фактически отработанное должно учитываться время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии - нанимателем по согласованию с профсоюзом. В фактическое время не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Время внутрисменных простоев учитывается начиная с пяти минут. Время использования работников в период простоя на других работах в листок простоя не включается и оформляется выдачей разовых нарядов.

6. ОТПУСКА. ЕГО ВИДЫ, ОФОРМЛЕНИЕ, ОСОБЕННОСТИ НАЗНАЧЕНИЯ

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. Он предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка. Под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации на том же рабочем месте.

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, - промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу. В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, за исключением случая, включается: фактически отработанное время; время, которое работник не работал, но за ним согласно законодательству или коллективному договору сохранялись прежняя работа и заработная плата либо ему выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года; время оплаченного вынужденного прогула; другие периоды, в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.

Периоды, включаемые в рабочий год, за который предоставляются дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы, определяются Правительством Республики Беларусь.

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней. Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно.

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;

- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
- при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
- в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;
- с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Работник обязан уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме.

Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска. Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

За время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Средний заработок за все время трудового отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала трудового отпуска

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) трудовые отпуска:

- основной отпуск;
- дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

- по беременности и родам;
- по уходу за детьми;
- в связи с получением образования;
- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- по уважительным причинам личного и семейного характера.

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом.

Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей. Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Государственному служащему ежегодно предоставляется основной трудовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Дополнительные отпуска устанавливаются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, за особый характер работы.

Порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

- работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью до 7 календарных дней.
- работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации продолжительностью до 3 календарных дней.
- коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором.

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков. График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников. Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем.

При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

1) в летнее или другое удобное время:

- лицам моложе восемнадцати лет;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;
- донорам, награжденным нагрудным знаком отличия

Министерства здравоохранения Республики Беларусь "Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь", знаком почета "Почетный донор Республики Беларусь", знаками "Почетный донор СССР", "Почетный донор Общества Красного Креста БССР";

- Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

- в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

2) в определенный период:

- работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, - перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

- работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

- учителям (преподавателям) учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, специальных учебно-воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений - в летнее время;

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

- работающим женам (мужьям) военнослужащих - одновременно с отпуском их мужей (жен).

Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного

загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска, за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. Они предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом или коллективным договором, соглашением, - заработная плата. 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 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 140 календарных дней). Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 160 календарных дней).

За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

Работающим женщинам независимо от трудового стажа по их желанию наниматель обязан предоставить после окончания отпуска по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае выхода матери ребенка на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования), прохождения подготовки в клинической ординатуре в очной форме, а также если она является индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом, творческим работником,

лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере агротуризма (за исключением лиц, приостановивших соответствующую деятельность в порядке, установленном законодательством).

В случае установления опеки над ребенком отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется работающему опекуну.

По желанию лиц в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет они могут работать по основному (по другой профессии, должности) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в стаж работы, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности в соответствии с законодательством. В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не засчитывается.

Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

- инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

- иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

В случаях, предусмотренных законодательными актами, отдельным категориям работников наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы иной продолжительности.

По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем. Уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

7. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Регулирование труда отдельных категорий работников распространяется на руководителей организаций, женщин и работников, имеющих семейные обязанности, труд молодежи и инвалидов, работников с неполным рабочим днем, временных и сезонных работников, надомных и домашних работников и иных работников в соответствии с разделом III трудового Кодекса.

Руководитель организации - физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией) на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами. 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. В таком случае собственник имущества организации или уполномоченный им орган выплачивает руководителю организации компенсацию за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества организации или уполномоченный им орган в письменной форме не позднее чем за один месяц. Если трудовой договор расторгается без уважительных причин, руководитель организации по требованию собственника имущества организации или уполномоченного им органа обязан выплатить организации компенсацию в размере, определяемом трудовым договором.

К уважительным причинам, в частности, относятся:

- достижение руководителем организации пенсионного возраста;
- препятствующая продолжению трудовой деятельности болезнь;
- необходимость ухода за больным членом семьи;
- нарушение собственником имущества организации или уполномоченным им органом условий трудового договора.

Труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности регулируется на основании главы 19 трудового Кодекса. Основными особенностями регулирования труда указанной категории работников являются следующие.

Запрещается привлечение женщин: к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию); к выполнению работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено настоящим Кодексом; к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; к работе в ночное время беременных женщин.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут

привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Беременным женщинам в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключая воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключая воздействие вредных и (или) опасных 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 (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного

управления, проводящим государственную политику в области труда.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном нормативном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

Работнику, усыновившему (удочерившему) ребенка в возрасте до трех месяцев либо назначенному его опекуном, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения), установления опеки. За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

По желанию работника, усыновившего (удочерившего) ребенка либо назначенного его опекуном, ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 Трудового Кодекса.

Работающие отец, другой родственник, член семьи, 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 опекун (попечитель) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным - более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекуны (попечители) детей соответствующего возраста имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям.

Особенности регулирования труда молодежи. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:

- не являются вредными для его здоровья и развития;

- не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Запрещается:

- привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах;

- подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

- привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни.

Выпускникам государственных учреждений образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, которым место работы предоставлено путем распределения, лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места.

Особенности регулирования труда инвалидов. Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации инвалидов 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, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации инвалида. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих

организациях независимо от срока пребывания в них.

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

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание. Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, труда в домашних условиях.

Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени, 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. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия.

Наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

При сокращении численности или штата работников инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе.

8. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПЕРЕГОВОРЫ, 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 и не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций.

Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров: от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями; 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.

9. СОГЛАШЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ПОРЯДОК ОТРАЖЕНИЯ В НЕМ ВОПРОСОВ ОХРАНЫ ТРУДА

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):

1) развитию социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждению трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;

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

3) заработной плате работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом;

4) обеспечении занятости;

5) охране труда и окружающей среды;

6) 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.

Коллективный договор - локальный нормативный правовой 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. Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их

представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также настоящим Кодексом в предусмотренных им случаях.

Коллективный договор может содержать положения об (о):

- 1) организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;
- 3) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- 4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- 5) создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;
- 6) заключении и расторжении трудовых договоров;
- 7) обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;
- 8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- 9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;
- 10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- 11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
- 12) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;
- 13) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;
- 14) минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;
- 15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;
- 16) гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

17) ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;

18) других трудовых и социально-экономических условиях.

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

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года и вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное.

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

Подписанный в соответствии со статьей 369 трудового Кодекса коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

Об исполнении коллективного договора, соглашения в сроки, определенные в них, но не реже одного раза в полугодие, информируются работники, от имени которых они заключены. Способы и порядок информирования определяются сторонами.

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами

10. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

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

В случае возникновения между сторонами коллективных

трудовых отношений разногласий по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений 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. При этом в случае возникновения разногласий при заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами коллективного трудового спора) с начала ведения коллективных переговоров.

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 с даты отказа в удовлетворении всех или части требований Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о возникшем коллективном трудовом споре.

Коллективные трудовые споры рассматриваются: примирительной комиссией; с участием посредника; в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным. 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. Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Примирительная комиссия проводит необходимые переговоры с представительными органами работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с даты ее создания принимает по соглашению сторон решение по возникшему коллективному трудовому спору, которое оформляется

протоколом и в письменной форме направляется сторонам коллективного трудового спора.

При согласии с решением примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора по соглашению между ними могут обратиться к посреднику либо в трудовой арбитраж.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в пятидневный срок путем проведения посредником консультаций со сторонами (в том числе конфиденциальных) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения на основе предложений посредника.

Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами коллективного трудового спора. Органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников могут создаваться службы посредничества. При согласии с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается. При недостижении согласия между сторонами коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора могут обратиться в трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов в целях разрешения коллективного трудового спора.

Соглашение о создании трудового арбитража заключается в письменной форме. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже при недостижении согласия по его разрешению в примирительной комиссии либо с участием посредника. Наниматель обязан в трехдневный срок с даты создания трудового арбитража уведомить об этом Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с участием трудовых арбитров (трудового арбитра), избираемых (избираемого) по соглашению сторон коллективного трудового спора. Решение по коллективному трудовому спору выносится трудовым арбитражем не позднее чем в

пятнадцатидневный срок со дня избрания трудовых арбитров (трудового арбитра) и имеет для сторон рекомендательный характер.

Решение трудового арбитража носит обязательный характер по коллективным трудовым спорам:

- об исполнении коллективных договоров, соглашений;
- в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку;
- если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности этого решения.

При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон коллективного трудового спора имеет право в месячный срок обратиться в суд для его принудительного исполнения. Решение трудового арбитража по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений, а также в организациях, в которых законодательством установлены ограничения в реализации права на забастовку, может быть обжаловано в суд в десятидневный срок со дня получения.

Количественный и персональный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности определяются по соглашению сторон, если иное не установлено законодательством. Расходы, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, определяются по соглашению между сторонами коллективного трудового спора и трудовыми арбитрами (трудовым арбитром).

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 со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по урегулированию коллективного трудового спора в примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж - со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по урегулированию коллективного трудового спора с участием посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением решения, которое носит для сторон обязательный характер.

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.

11. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде является разновидностью правоохранительной функции государства, которая осуществляется специально уполномоченными государственными органами в целях соблюдения законности в трудовых правоотношениях. Объектом надзора и контроля являются трудовые права человека (как индивидуальные, так и коллективные).

Надзор — это деятельность государственных органов по обеспечению точного, неуклонного и единообразного исполнения законов. Обнаружив нарушение, органы, осуществляющие надзорную деятельность, добиваются его устранения, применения к виновным лицам мер воздействия путем внесения своих предложений на рассмотрение той структуры, которая правомочна решать вопросы привлечения правонарушителей к ответственности.

Контроль заключается в проверке соответствия деятельности подконтрольных объектов предписаниям нормативных правовых актов, корректировке и применении санкций, в оценке ее с точки зрения не только законности, но и целесообразности, эффективности.

Надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляют органы, уполномоченные на осуществление контроля (надзора), в порядке, установленном законодательством.

Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных организаций.

Основная задача контроля состоит в том, чтобы улучшить состояние законности на подконтрольных объектах за счет наиболее целесообразного применения правовых норм, принятия реальных мер по устранению как выявленных нарушений, так и их причин.

Соответственно своему назначению при осуществлении контроля государственные органы наделены административными полномочиями. Они принимают акты, обязательные для исполнения нанимателями, уполномоченными должностными лицами, привлекают к дисциплинарной и административной ответственности, могут назначать и проводить проверки, производственно-технические экспертизы, приостанавливать незаконные распоряжения и действия должностных лиц, делать им предупреждения, привлекать к обсуждению состояния законности трудовые коллективы, общественные организации, передавать материалы в органы прокуратуры.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде проводится в двух основных сферах: сфере установления условий труда и сфере применения условий труда.

При установлении условий труда осуществление надзора и контроля связано прежде всего с расширением применения локального и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, являются "недействительными". Однако в коллективных и индивидуальных трудовых договорах могут устанавливаться условия, улучшающие положение работников.

В сфере применения установленных условий труда осуществляется надзорно-контрольная деятельность за соответствием правоприменительных документов (приказов о приеме и увольнении работника, привлечении к ответственности и др.) законодательству и локальным нормативным правовым актам.

Особое место в регулировании и организации трудовых отношений, в осуществлении государственного контроля за соблюдением законодательства в области труда, занятости, социальной защиты и демографической безопасности, а также координации деятельности по этим направлениям других республиканских органов государственного управления занимает Министерство труда и социальной защиты.

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном законодательными актами.

Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и

получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов в порядке, установленном законодательством.

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется на принципах социального партнерства между профсоюзами, нанимателями и органами государственного управления.

Право на общественный контроль реализуется профсоюзами через их правовые и технические инспекции труда, создание которых предусмотрено уставами профсоюзов, общественных инспекторов по охране труда.

Правовые и технические инспекции труда осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде в организациях, где работают члены соответствующего профсоюза и создана в установленном порядке его первичная профсоюзная организация, а также индивидуальными предпринимателями, у которых работают члены соответствующего профсоюза. В свою очередь, общественные инспекторы по охране труда проводят эту деятельность в организациях, в которых они работают.

Важным полномочием является право правовых и технических инспекторов труда на выдачу представления об устранении нарушений, выявленных в ходе осуществления контрольной деятельности, которое обязательно для исполнения. При необходимости представление направляется в органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

В случае несоответствия трудового договора (контракта) законодательству Республики Беларусь, коллективному договору, соглашениям представители профсоюзов вправе требовать от нанимателя в интересах работника изменений условий трудового договора (контракта).

Профсоюзы вправе также ходатайствовать перед соответствующими органами о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

Наниматель, собственник или уполномоченный им орган управления обязаны рассмотреть представление представителя профсоюза об устранении нарушений законодательства о труде и в

месячный срок со дня его получения письменно уведомить профсоюз о результатах этого рассмотрения.

Представление о допущенных нарушениях трудового законодательства при прекращении трудового договора с работником — членом профсоюза должно быть рассмотрено нанимателем в пятидневный срок со дня его получения.

Представители профсоюза имеют право участвовать в проверках, проводимых органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, и излагать свое мнение в документах, составленных по результатам проверки.

Коллективными договорами, соглашениями могут устанавливаться дополнительные (не ущемляющие права профсоюзов) условия осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, а также льготы для представителей профсоюза, выполняющих эту работу.

При осуществлении контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде органы, уполномоченные на осуществление контроля (надзора), взаимодействуют между собой, а также с республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, местными исполнительными и распорядительными органами, органами прокуратуры, профсоюзами.

В этих целях при Министерстве труда и социальной защиты создан Координационный совет органов государственного надзора и контроля и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Координационный совет — постоянно действующий орган. Его основными задачами являются: координация деятельности органов государственного надзора и контроля и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда; организация разработки предложений по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, совершенствованию трудовых правоотношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция республики Беларусь// Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. -1999.
2. Об охране труда. Закон Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь.-2008 (в ред. от 12.07.2013).
3. Трудовой Кодекс Республики Беларусь. –Минск: национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 1999 (с изм. и доп. 2015г).
4. Лазаренков А.М., Калиниченко В.А. Охрана труда: Учебник для вузов: -Мн.; изд. «ИВЦ министерства финансов», 2010.-473с
5. Михнюк Т.Ф.. Охрана труда: Учебное пособие для вузов: -Мн.; Высшэйшая школа, 2007.-335с

Лепший Александр Парфенович
Лепшая Наталья Агафоновна

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Пособие

**для слушателей специальности переподготовки
1-59 01 01 «Охрана труда в машиностроении
и приборостроении» заочной формы обучения**

Подписано к размещению в электронную библиотеку
ГГТУ им. П. О. Сухого в качестве электронного
учебно-методического документа 27.03.18.

Рег. № 65Е.

<http://www.gstu.by>