

БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет технологий управления и гуманитаризации
Кафедра Экономика и право

СОГЛАСОВАНО

Заведующий (начальник) кафедрой
Солодовников С.Ю.
30 мая 2013 г.

СОГЛАСОВАНО

Декан (начальник) факультета
Бровка Г.М.
30 мая 2013 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Для специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»
специализации 1-25 01 07 21 «Экономика и правовое обеспечение
хозяйственной деятельности»

Составители: Ясинская-Казаченко А.В. старший преподаватель;
Синьков Б.Б. кандидат юридических наук, доцент

Рассмотрено и утверждено

на заседании совета факультета технологий управления и гуманитаризации
29 апреля 2013 г., протокол № 9

Регистрационная карточка
УМК (ЭУМК) БНТУ

БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

1. Составители: Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна, м.т. 1583546 (Velcom)
2. Заголовок и подзаголовочные сведения (наименование ученой дисциплины, специальность: Трудовое право. Учебно-методический комплекс для подготовки студентов факультета технологии управления и гуманитаризации по специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» специализации 1-25 01 07 21 «Экономика и правовое обеспечение хозяйственной деятельности», по специальности 1-26 02 02 «Менеджмент» специализации 1-26 02 02 12 «Управление персоналом».
3. Кафедра и факультет (подразделение): кафедра «Экономика и право». Факультет технологий управления и гуманитаризации БНТУ
4. Аннотация: Учебно-методический комплекс состоит из двадцать одной темы, которые включают теоретический материал, перечень нормативных правовых актов, список литературы, практические задания, тесты, задачи и презентации, предназначенные для проведения теоретических и практических занятий, контрольные вопросы к зачету (экзамену) по курсу « Трудовое право». Учебно-методический комплекс составлен в соответствии с основными направлениями государственной политики, отраженными в Концепции непрерывного воспитания учащейся молодежи в Республике Беларусь, в Плате идеологической и воспитательной работы БНТУ, определяющих приоритетные направления идеологии белорусского государства и рассчитан на студентов, аспирантов и преподавателей высших учебных заведений, а также для всех, кто самостоятельно изучает трудовое право.
5. Программные средства разработки (для ЭУМК) Текстовый редактор MS Word.
6. План создания УМК(ЭУМК) № позиции 2013 учебный год.
7. Рекомендовано советом факультета технологий управления и гуманитаризации 29.04.2013 г., протокол № 9
8. Рецензенты Купрейчик С.К. заведующий кафедрой социально-трудовых отношений Государственного учреждения образования «Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» кандидат юридических наук, доцент Маньковский И.А., заведующий кафедрой частного права УО ФПБ «Международный университет «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент
9. Регистрационный номер БНТУ/ФТУГ/ЭУМК 99-44 зарегистрировано ____ . ____ . 2013 г. _____
(фамилия _____ и _____ подпись)
10. Принято в Научную библиотеку БНТУ и репозиторий * ____ . ____ . 2013 г.

_____ фамилия и подпись сотрудника библиотеки

УДК 349.2
ББК 67.405
А 31

Авторы - составители:

А.В. Ясинская-Казаченко – старший преподаватель;
Б.Б. Синьков, кандидат юридических наук, доцент

Рецензенты электронного издания:

Купрейчик С.К. заведующий кафедрой социально-трудовых отношений Государственного учреждения образования «Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» кандидат юридических наук, доцент
Маньковский И.А., заведующий кафедрой частного права УО ФПБ «Международный университет «МИТСО» кандидат юридических наук, доцент

Учебно-методический комплекс состоит из двадцати одной темы, которые включают теоретический материал, перечень нормативных правовых актов, список литературы, практические задания, тесты, задачи и презентации, предназначенные для проведения теоретических и практических занятий, контрольные вопросы к зачету (экзамену) по курсу «Трудовое право».

Учебно-методический комплекс составлен в соответствии с основными направлениями государственной политики, отраженными в Концепции непрерывного воспитания учащейся молодежи в Республике Беларусь, в Плане идеологической и воспитательной работы БНТУ, определяющих приоритетные направления идеологии белорусского государства и рассчитан на студентов, аспирантов и преподавателей высших учебных заведений, а также для всех, кто самостоятельно изучает трудовое право.

Белорусский национальный технический университет
пр-т Независимости, 65, г. Минск, Республика
Беларусь

Тел. (017) 292-77-52 факс (017) 292-91-37

E-mail: customs@bntu.by

<http://www.bntu.by>

Регистрационный № БНТУ/ФТУГ91-51.2013

© БНТУ, 2013

© А.В. Ясинская-Казаченко, Синьков Б.Б., 2013

© Синьков Б.Б., компьютерный дизайн, 2013

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Трудовое право как учебная дисциплина – это система основных знаний о законах построения и функционирования юридических норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, понятийно-категориальном аппарате отрасли, истории возникновения и развития трудового права, важнейших трудово-правовых теориях и концепциях, положениях отечественного трудового законодательства, практики его применения, основах международного и зарубежного трудового права.

Трудовое право является самостоятельной отраслью права. Вместе с этим к отношениям, регулируемым трудовым правом, близко примыкают сопряженные с трудом отношения, регулируемые гражданским, административным правом, правом социального обеспечения. Указанным обстоятельством определяется соотношение трудового права с данными смежными отраслями, выражающее как их разграничение, так и их взаимосвязь.

В рамках курса трудового права изучаются не только традиционные институты, подинституты и нормы трудового права, но и новеллы трудового законодательства, а также современные достижения науки трудового права и важнейшие аспекты международно-правового регулирования труда.

Основные цели и задачи. Целью изучения дисциплины «трудовое право» является обеспечение получения и усвоения студентами фундаментальных знаний теории трудового права, а также трудового законодательства. Исходя из указанной цели, задачами дисциплины являются:

- овладение студентами теоретическими основами знаний по изучаемой дисциплине для решения теоретических и практических задач;
- формирование у студентов навыков использования системного и сравнительного анализа понятий, институтов и правоотношений, регулируемых трудовым правом, выявления и разрешения существующих проблем правового регулирования, юридических конфликтов;
- овладение студентами междисциплинарным подходом при решении проблем правоприменения;
- формирование у студентов навыков выявления общего и особенного в регулировании национальным и зарубежным трудовым правом отношений в сфере применения наемного труда;
- приобретение студентами определенных практических навыков в области применения трудового законодательства.

Методологическую основу изучения трудового права составляет система принципов, приемов и способов изучения общих закономерностей возникновения, становления и развития социально-правовых явлений. В процессе обучения следует использовать общие и частные методы научного познания: диалектический, исторический, сравнительно-правовой, логический, формально-юридический, статистический, методы моделирования, анализа и

синтеза, абстрагирования, системного и структурного подходов. По завершении изучения курса «Трудовое право» студент должен

знать:

- понятие, задачи, функции трудового права и его соотношение с другими отраслями права, а также юридическими и другими гуманитарными науками;
- принципы трудового права, включая конституционные основные начала отрасли и международные общепризнанные принципы в сфере труда;
- основные категории, понятия и институты трудового права;
- содержание Общей части трудового права;
- правовые институты Особенной части трудового права;
- особенности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений с отдельными категориями работников;
- источники и тенденции развития международного и зарубежного трудового права, структуру и основные направления деятельности Международной организации труда;
- судебную практику по трудовым делам, включая постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, решения Конституционного Суда Республики Беларусь в сфере труда;

уметь:

- характеризовать понятия и институты трудового права;
- правильно квалифицировать возникшее правоотношение, выявлять юридические факты, необходимые для применения нормы права;
- проверять соблюдение нанимателем процедуры и гарантий прав работников при их увольнении по тем или иным основаниям;
- юридически сопровождать и обеспечивать соблюдение закона при увольнении, привлечении работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- составлять распорядительные документы нанимателя, разрабатывать коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты;
- оформлять иски, заявления и иные процессуальные документы.

В соответствии с учебным планом читаются лекции, проводятся семинарские занятия, коллоквиумы, выполняются контрольные задания, курсовые и дипломные работы, а также осуществляется тестовый контроль усвоенных знаний. Некоторые темы учебной дисциплины «Трудовое право» рекомендуется более широко раскрыть в специальных курсах.

Изучение курса следует начинать с ознакомления с учебной программой, в которой дан перечень вопросов, подлежащих усвоению, нормативные источники и список литературы. Обязательным условием усвоения курса является изучение законодательных и других нормативных правовых актов. С целью поддержания надлежащего уровня знаний рекомендуется регулярно знакомиться с национальной и российской юридической периодикой, освещающей актуальные вопросы трудового права.

ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕМА 1

Понятие, предмет, метод и система трудового права

Трудовая деятельность как материальная основа любого общества. Понятие труда. Две стороны труда. Специфическое свойство человека как обладателя рабочей силы. Необходимость в правовом регулировании организации труда. Конституция Республики Беларусь о праве граждан на труд.

Трудовое право как одна из важнейших отраслей национального права. Предмет трудового права. Понятие трудовых отношений. Трудовое отношение и многообразие форм собственности. Понятие наемного труда. Труд собственников.

Понятие иных общественных отношений в сфере трудового права.

Метод правового регулирования трудовых отношений. Понятие императивных, дозволительных и рекомендательных норм трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права (гражданского права, права социального обеспечения, административного права).

Понятие системы трудового права. Понятие Общей части трудового права. Понятие Особенной части трудового права. Система науки трудового права. Понятие института трудового права.

ТЕМА 2

Источники трудового права

Понятие источников трудового права. Особенности источников трудового права. Конституция Республики Беларусь как источник трудового права. Трудовой кодекс как источник трудового права. Понятие “другие акты трудового законодательства”. Понятие подзаконных актов. Коллективные договоры, соглашения, иные локальные нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения.

ТЕМА 3

Правоотношение по трудовому праву

Понятие и система правоотношений по трудовому праву. Понятие предшествующих, сопутствующих и вытекающих из трудовых отношений. Содержание трудовых правоотношений. Волевое (юридическое) содержание трудовых правоотношений. Основания возникновения, изменения и

прекращения трудовых правоотношений. Организационно-управленческие правоотношения.

Отличие трудового правоотношения от смежных с ним правоотношений. Трудовая правоспособность граждан, предприятий, учреждений и организаций в области трудового права.

ТЕМА 4

Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового права. Предприятия, учреждения, организации как субъекты трудового права. Администрация организации, учреждения, предприятия как субъект трудового права. Понятие органов управления предприятиями. Руководитель предприятия в составе администрации предприятия, его роль и правовое положение. Трудовой коллектив предприятия, организации, учреждения как субъект трудового права. Правовой статус трудового коллектива предприятия. Полномочия трудового коллектива в сфере труда и управления предприятием. Органы трудового коллектива - общее собрание (конференция), представительные органы трудового коллектива. Профсоюзные органы как субъекты трудового права. Правовое положение профсоюзов. Представительство наемных работников. Защитные функции профсоюзов.

ТЕМА 5

Социальное партнерство. Коллективные договора и соглашения

Понятие социального партнерства и его значение. Характеристика субъектов социального партнерства. Основные формы социального партнерства. Законодательство о социальном партнерстве.

Понятие коллективных трудовых отношений; их отличие от индивидуальных трудовых отношений. Понятие коллективного договора. Понятие и виды соглашений. Стороны коллективного договора, соглашений. Содержание и сфера действия коллективного договора, соглашений. Коллективные переговоры. Порядок заключения коллективного договора, соглашений. Принципы заключения коллективных договоров (соглашений). Контроль за исполнением коллективных договоров, соглашений. Ответственность сторон за невыполнение коллективного договора, соглашений.

ТЕМА 6

Международно-правовое регулирование труда

Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда. Международная организация труда (МОТ): структура, основные функции и задачи. Конвенции и Рекомендации Международной организации труда (МОТ).

Международные договоры, соглашения. Соотношение законодательства Республики Беларусь с международным правом.

ТЕМА 7

Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Понятие занятости и ее формы. Система органов государственной службы занятости. Понятие безработного и его правовой статус. Социальные гарантии и компенсации безработным. Особые гарантии занятости, предоставленные отдельным категориям граждан.

ТЕМА 8

Трудовой договор

Право на труд и трудовой договор. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора о выполнении личным трудом отдельных работ.

Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений работников. Стороны и содержание трудового договора. Существенные условия трудового договора. Необходимые и факультативные условия трудового договора. Испытания при приеме на работу. Понятие нанимателя. Запрещение необоснованного отказа отдельных граждан в заключение трудового договора.

Понятие трудовой функции и места работы по трудовому договору.

Форма трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу. Трудовая книжка.

Сроки трудового договора. Заключение трудовых договоров на неопределенный срок, на определенный срок, на время выполнения определенной работы.

Трудовой договор на сезонные работы и с временными работниками.

Понятие и виды переводов на другую работу. Переводы на другую постоянную и временную работы.

Классификация оснований прекращения трудового договора. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Увольнение работника по собственному желанию. Порядок и основания увольнения

работников по инициативе нанимателя. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие. Правовые последствия увольнения. Отстранение от работы.

Понятие контракта как разновидности трудового договора. Отличия контракта от трудового договора. Минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника. Контракты со служащими государственного аппарата. Контракты с руководителями государственных предприятий, объединений, организаций и учреждений. Контракты с работниками, имеющими право на пенсию. Контракты с научными работниками. Контракты с работниками, выполняющими работу за границей. Контракты с работниками, выполняющими работы на загрязненных радиоактивными веществами территориях.

ТЕМА 9

Заработная плата

Понятие заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы. Минимальная заработная плата. Республиканские тарифы оплаты труда.

Формы, системы и размеры оплаты труда. Тарифная система и ее элементы. Повременная, сдельная, премиальная системы оплаты труда. Вознаграждение по итогам годовой работы. Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени) и сдельные расценки.

Оплата труда при отклонениях от условий работы, на которые рассчитаны тарифы. Исчисление среднего заработка. Порядок выплаты заработной платы.

ТЕМА 10

Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты и их виды. Гарантийные выплаты за время осуществления государственных и общественных обязанностей. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки. Гарантии для работников, направляемых на обследование в медицинские учреждения. Гарантии для работников, являющихся донорами. Гарантии для работников-рационализаторов и изобретателей. Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность. Компенсация за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику.

ТЕМА 11

Рабочее время

Понятие и виды рабочего времени (нормальное, сокращенное, неполное). Нормирование продолжительности рабочего времени. Продолжительность работы в ночное время. Графики сменности на прерывных и непрерывных производствах. Графики работы при пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями.

Понятие режима рабочего времени и порядок его установления. Виды нестандартных режимов рабочего времени (гибкое рабочее время, раздробленный рабочий день, ненормированный рабочий день, вахтовый метод). Поденный и суммированный учет рабочего времени.

Понятие сверхурочных работ. Случаи допущения сверхурочных работ, порядок разрешения сверхурочных работ. Дежурства.

Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства.

ТЕМА 12

Время отдыха. Трудовые и социальные отпуска

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течении рабочего дня. Междудневные перерывы в работе. Дни еженедельного отдыха. Праздничные дни. Дополнительные дни отдыха.

Ежегодные (основные и дополнительные) отпуска. Социальные (специальные) отпуска. Право на ежегодный отпуск. Порядок предоставления отпусков. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией. Отпуск без сохранения заработной платы.

ТЕМА 13

Трудовая дисциплина

Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Права и обязанности работников. Права и обязанности нанимателя. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине. Поощрения за успехи в работе. Понятие, основание, меры и порядок поощрений.

Дисциплинарная ответственность работников и ее виды. Специальная дисциплинарная ответственность. Основание дисциплинарной ответственности. Понятие дисциплинарного проступка. Понятие дисциплинарного взыскания.

Виды дисциплинарных взысканий. Основания увольнений за нарушение трудовой дисциплины. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий. Органы (руководители) правомочные применять дисциплинарные взыскания. Снятие дисциплинарного взыскания.

Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации. Понятие общественного взыскания и его юридическая сила. Иные меры воздействия нарушителей трудовой дисциплины, применяемые нанимателем.

ТЕМА 14

Охрана труда

Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда: планирование мероприятий по охране труда, инструктаж и обучение работников, проверка знаний по вопросам охраны труда; обеспечение средствами индивидуальной защиты. Участие профсоюзов в правовом регулировании охраны труда работников. Нормы и правила по охране труда и производственной санитарии. Общие, межотраслевые и отраслевые правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.

Расследование и учет несчастных случаев, связанных с производством.

Специальные правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалиды и пенсионеры по возрасту).

Материальная ответственность нанимателя за ущерб, причиненный работникам повреждением их здоровья.

ТЕМА 15

Гарантии работников, совмещающих работу с обучением

Право работников, совмещающих работу с обучением, на льготы. Круг лиц, имеющих право на льготы в связи с обучением без отрыва от производства.

Профессиональное обучение на производстве. Формы профессионального обучения на производстве: индивидуальное, бригадное, курсовое и др. Переподготовка и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям.

Гарантии для обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях.

Гарантии для работников, обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях.

ТЕМА 16

Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения

Понятие и виды трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция. Рассмотрение трудовых споров в суде. Исполнение решений по трудовым спорам. Рассмотрение трудовых споров некоторых категорий работников.

ТЕМА 17

Разрешение коллективных трудовых споров

Понятие коллективных трудовых споров (конфликтов). Стороны коллективного трудового спора (конфликта). Порядок предъявления требований нанимателю. Примирительная комиссия. Посредничество. Трудовой арбитраж. Республиканский трудовой арбитраж. Споры о применении коллективных договоров, соглашений. Обязательный арбитраж.

Понятие забастовки. Решение о проведении забастовки. Запрещение забастовки. Признание забастовки незаконной. Ответственность за несоблюдение законодательства о забастовках.

ТЕМА 18

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации; женщин и работников, имеющих семейные обязанности; молодежи; инвалидов; сезонных работников; работников-инвалидов; работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий.

ТЕМА 19

Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС

Организационно-правовые проблемы преодоления последствий катастрофы на ЧАЭС. Органы, занимающиеся процессами преодоления последствий аварии. Виды зон загрязненной территории.

Условия признания лица участником аварии на ЧАЭС, отселенным из зон эвакуации, проживающим на территории радиоактивного загрязнения. Виды

льгот, предоставленных данным гражданам законодательством Республики Беларусь: трудовые права; право на денежную компенсацию; возмещение расходов, связанных с переездом; жилищные права; социальное обеспечение и др.

Роль органов внутренних дел в преодолении последствий аварии на ЧАЭС. Компенсации и поощрения, предусмотренные законодательством для сотрудников-ликвидаторов.

ТЕМА 20

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю

Понятие материальной ответственности и ее отличие от других видов ответственности. Условия привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю. Понятие прямого действительного ущерба. Понятие нормального производственно-хозяйственного риска. Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность работников. Полная материальная ответственность работников. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю.

ТЕМА 21

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Понятие и сущность надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Система и компетенция органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

Ответственность за нарушение законодательства о труде.

ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Тема 1. Предмет, метод, функции и система трудового права

Вопросы:

1. Понятие труда и предмет трудового права.
2. Сфера действия законодательства о труде.
3. Метод трудового права.
4. Цели, функции, задачи трудового права.
5. Принципы трудового права.
6. Трудовое право: понятие и роль, отличие от смежных отраслей права.
7. Система отрасли трудового права, система науки трудового права, система законодательства о труде.

Нормативные акты:

1. Конституция Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 1. – 1/0.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558; № 119. – 2/1571; № 171– 2/1589; № 173. – 2/1600; № 276. – 2/1603; № 15. – 2/1666; № 4. – 2/1777.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 // Ведомости Национального Собрания Республики Беларусь. – 1999. – № 7-9.
4. Инвестиционный кодекс Республики Беларусь от 22.06.2001 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 62. – 2/780.
5. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 13. – 2/1795.
6. Закон Республики Беларусь «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» от 18.02.1991 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2005. – № 122. – 2/1141.
7. Закон Республики Беларусь «О поддержки малого и среднего предпринимательства» от 01.07.2010 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 170. – 2/1703.

8. Закон Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» от 11.11.1991 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 69. – 2/193.

9. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 23. – 2/146.

10. Закон Республики Беларусь «О хозяйственных обществах» от 09.12.1992 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 18. – 2/1197.

11. Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/953.

12. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222.

13. Положение о порядке создания и об условиях деятельности временных научных коллективов, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 26.06.2009 № 349 // Национальный реестр правовых актов. – 2009. – № 159. – 1/10827.

Литература:

Томашевский К.Л. Система трудового права и законодательства Беларуси и России: теоретические походы и перспективы совершенствования // Правоведение. Изв.вузов. – 2006. – № 5.

Томашевский К.Л. Разграничение гражданско-правовых и трудовых договоров в свете новейшего законодательства // Юрист. – 2005. – № 10; № 11.

Томашевский К.Л. Тенденция цивилистической экспансии в трудовом законодательстве Беларуси и России: анализ ситуации и поиски решения // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2007.

Задачи:

1. Общественное объединение, созданное для оказания помощи инвалидам, предусмотрело в уставе работу своих членов по уходу за инвалидами.

Относится ли к сфере действия трудового права работа по уходу за инвалидами членов этого общественного объединения? Мотивируйте свой ответ.

2. Член производственного кооператива Козлов выполнял в интересах кооператива различные работы: занимался поиском поставщиков и потребителей продукции кооператива, осуществлял маркетинговые услуги, оформлял необходимую документацию и т.п. В связи с выходом из членов кооператива Козлов потребовал внести в трудовую книжку запись о периоде его участия в деятельности кооператива в качестве его члена.

В каких отношениях с кооперативом находился Козлов? Подлежит ли удовлетворению его требование? Мотивируйте свой ответ.

3. Федотов работал начальником участка в цехе № 1 ОАО «Минский подшипниковый завод». Начальник цеха № 1 поручил Федотову организовать выполнение заказа по изготовлению подшипников. Федотов отказался выполнить данное поручение, поскольку является акционером ОАО «Минский подшипниковый завод» и считает данный заказ невыгодным. По мнению Федотова начальник цеха № 1 не вправе давать ему какие-либо поручения, так как последний не является акционером общества.

В каких отношениях с обществом находится Федотов? Правомерны ли доводы Федотова?

4. Директором гимназии, родителями учащихся и учащимися старших классов был создан Совет как орган самоуправления гимназии. Директор гимназии как председатель Совета с согласия его членов распределила между ними обязанности следующим образом:

- организацию праздников поручили члену Совета – концертмейстеру Белгосфилармонии;
- пошив и подготовку концертных костюмов для учащихся поручили члену Совета – швее коммерческой фирмы;
- художественное оформление зала к праздникам поручили члену Совета - преподавателю Академии художеств Беларуси.

Сбор денежных средств для дополнительного финансирования праздников, укрепления и развития материально-технической базы гимназии директор гимназии предложила осуществлять двум учителям старших классов. Кроме того, директор гимназии обязала учителей гимназии проводить

дополнительные стимулирующие занятия с заинтересованными в этом учениками.

Регулируется ли нормами права данная деятельность? Если да, то нормами какой (каких) отрасли права? Мотивируйте свой ответ.

5. На малом предприятии разработали Типовой трудовой договор с работниками, предусмотрев в нем следующие условия:

- право нанимателя в связи с финансовыми трудностями требовать выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- раз в пять лет проходить обучение в системе повышения квалификации.

Соответствуют ли данные условия Типового трудового договора принципам трудового права?

Тема 2. Источники трудового права

Вопросы:

1. Источники трудового права: понятие и виды.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Общая характеристика Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь как важнейших источников трудового права.
4. Локальные нормативные акты в сфере труда.
5. Действие нормативных актов о труде во времени, пространстве и по категориям работников.
6. Значение нормативных правовых актов высших судебных органов (Конституционного Суда и Верховного Суда Республики Беларусь) в применении норм трудового права.

Нормативные акты:

1. Конституция Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 1. – 1/0.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558; № 119. – 2/1571; № 171– 2/1589; № 173. – 2/1600; № 276. – 2/1603; № 15. – 2/1666; № 4. – 2/1777.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 // Ведомости Национального Собрания Республики Беларусь. – 1999. – № 7-9.

4. Закон Республики Беларусь «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь» от 04.01.2010 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 17. – 2/1660.

5. Закон Республики Беларусь «О международных договорах Республики Беларусь» от 23.07.2008 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 184. – 2/1518.

6. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 23. – 2/146.

7. Закон Республики Беларусь «О Конституционном Суде Республики Беларусь» от 30.03.1994 // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. – 1994. – № 15.

8. Закон Республики Беларусь «О Президенте Республики Беларусь» от 21.02.1995 // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. – 1995. – № 17.

9. Закон Республики Беларусь «О Совете Министров Республики Беларусь» от 23.07.2008 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 184. – 2/1521.

10. Закон Республики Беларусь «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» от 10.01.2000 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 7. – 2/136.

14. Декрет Президента Республики Беларусь «Об некоторых вопросах опубликования и вступления в силу правовых актов Республики Беларусь» от 24.02.2012 № 3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2012. – № 26. – 1/13351.

11. Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.10.2001 № 1589 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 105. – 5/9329.

12. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: Утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 46. – 8/3389.

13. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 № 2 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.

Литература:

Василевич Г.А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина. – Мн., 2005.

Войтик А.А., Курылева О.С., Томашевский К.Л. Проект закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» нуждается в дальнейшем совершенствовании // Юстиция Беларуси. – 2005. – № 5.

Курылева О.С. Судебная практика как объект конституционного контроля в Республике Беларусь // Вестник Конституционного Суда Республики Беларусь. – 2003. – № 1.

Томашевский К.Л. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. Основные новеллы общих положений и института трудового договора // Государство и право. – 2002. – № 1.

Задачи:

1. Секретарь Чернова была уволена с работы по п.4 ст.42 ТК за неоднократное нарушение трудовой дисциплины (в течение шести месяцев на нее было наложено пять взысканий). Чернова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Свое исковое требование она обосновала, ссылаясь на п.33 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 “О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде”; на страницы 231-233 учебника «Трудовое право» (Под общ. ред. В.И.Семенкова. Мн., 2002); на разъяснение к п.4 ст.42 ТК на с.184-185 Комментария к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А.Василевича (Мн., 2000).

Является ли такое исковое требование обоснованным? Может ли суд, вынося решение, ссылаться на названные в условиях задачи источники?

2. Приведите примеры следующих нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения: декрета Президента Республики Беларусь; закона Республики Беларусь; постановления Правительства, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Пленума Верховного Суда Республики Беларусь.

Какие из приведенных нормативных правовых актов являются законодательными актами и каково соотношение между ними по юридической силе?

3. В коллективном договоре ООО «XXI век» предусматривается, что за производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины к работникам может быть применено взыскание в виде штрафа в размере 50% бюджета

прожиточного минимума, и что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится после предварительного согласия профкома.

Правомерно ли включение в коллективный договор таких положений?

4. В коллективном договоре ООО «XXI век» предусматривается, что за производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины к работникам может быть применено взыскание в виде штрафа в размере 50% бюджета прожиточного минимума, и что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится после предварительного согласия профкома.

Правомерно ли включение в коллективный договор таких положений?

5. При увольнении в связи с окончанием сезона сезонный работник Кондрашов, ссылаясь на ст.43 Конституции Республики Беларусь, потребовал предоставить ему отпуск или выплатить за него денежную компенсацию.

Законно ли требование Кондрашова?

Тема 3. Правоотношение по трудовому праву

Вопросы:

1. Понятие и система правоотношений по трудовому праву
2. Общая характеристика трудового правоотношения. Личностный, организационный и имущественный элементы.
3. Стороны, объект, содержание, и особенности трудового правоотношения
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
5. Виды трудовых правоотношений.
6. Характеристика правоотношений, тесно связанных с трудовыми.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558; № 119. – 2/1571; № 171– 2/1589; № 173. – 2/1600; № 276. – 2/1603; № 15. – 2/1666; № 4. – 2/1777.

2. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 // Ведомости Национального Собрания Республики Беларусь. – 1999. – №7-9.

3. Закон Республики Беларусь «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь» от 04.01.2010 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 17. – 2/1660.

4. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 23. – 2/146.

5. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222.

6. Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.10.2001 № 1589 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2005. – № 24. – 5/15563.

Литература:

Барабаш А. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. – 2000. – № 12.

Гейхман В.Л. Фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений: диссертация. – М., 2006.

Томашевский К. Понятие трудового правоотношения и его соотношение с трудовым договором // Судовы веснік. – 2005. – № 4.

Хохлов Е.Б. Об основаниях трудовых правоотношений // Правоведение. – 1997. – № 4.

Задачи:

1. Игнатович заключил договор с частным иностранным предприятием «Артут», по которому обязался выполнять столярные и другие работы (изготовить и установить пять стеклопакетов в цехе предприятия) с 1-го по 30-е сентября за вознаграждение. 30 сентября директор предприятия подписал акт приемки работы, но не выплатил вознаграждение в виду отсутствия денег. Через полгода Игнатович обратился в суд с требованием о выплате вознаграждения. Директор предприятия возражал против заявленных требований, поскольку в октябре предприятие располагало денежными средствами, а в настоящее время нет. В соответствии с Трудовым кодексом для требований о взыскании зарплаты установлен срок исковой давности в три месяца, который Игнатович пропустил без уважительной причины. Игнатович

заявил, что по нормам гражданского права общий срок исковой давности три года, и этот срок им не пропущен.

Нормами какой отрасли права регулируются возникшие отложения?

2. Учителей средней школы принимает на работу и увольняет с работы заведующий районным отделом образования. Директор завода назначается на работу и увольняется с работы министром или начальником управления.

Назовите отрасли трудового права отложения в указанных случаях.

3. Воробьева сдала по договору жилищного найма принадлежащую ей на праве собственности квартиру семье Беляева. Договором также было предусмотрено, что Воробьева еженедельно обязуется убирать квартиру за дополнительную плату. В течение трех месяцев Воробьева болела. Беляевы заключили договор на уборку квартиры с Семиной. После выздоровления Воробьева потребовала от семьи Беляевых выплаты ей пособия по временной нетрудоспособности за период болезни, а также восстановления на работе.

В каких правоотношениях с Беляевыми состоит Воробьева? Законны ли ее требования?

4. Кашинская была принята на работу кондитером в частное предприятие «Рагнеда». В связи с рождением ребенка ей были предоставлены отпуска по беременности и родам, а в дальнейшем по уходу за ребенком до 3-х лет с выплатой пособия по социальному страхованию. После достижения ребенком 1,5 лет предприятие прекратило выплату Кашинской пособия на ребенка в связи с тяжелым финансовым положением и направило ее за получением пособия в районное отделение Фонда социальной защиты населения.

Нормами какой отрасли права регулируются выплаты и получение пособий по государственному социальному страхованию? В каких отложениях с частным предприятием состоит Кашинская?

5. В связи с приближением Первомайских праздников работники правления райпотребсоюза решением его профсоюзного комитета были привлечены в ближайший к празднику выходной день на субботник по уборке двора. До договоренности между председателем правления райпотребсоюза и руководством комбината бытового обслуживания шофер комбината Гузиков вывез две машины мусора. Маляр строительной организации Камышкин покрасил крышу дома правления, за что райпотребсоюз выплатил ему 600 000 руб. Продавщица закусочной райпотребсоюза, расположенной рядом с правлением, Петровская была привлечена в этот день к работе с

представлением отгула в течении ближайших 2 недель. Бухгалтер правления райпотребсоюза Калиновский после окончания субботника, вечером за отдельную плату изготовил несколько плакатов.

В каких правоотношениях находились все указанные работники с райпотребсоюзом в день субботника? К какой ответственности и кого из них можно привлечь в случае недобросовестного отнесения к работе в этот день?

Тема 4. Субъекты трудового права

Вопросы:

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Содержание трудового статуса субъекта трудового права. Право-дееспособность субъектов трудового права.
3. Гражданин (работник) как субъект трудового права
4. Наниматель как субъект трудового права.
5. Трудовой коллектив как субъект трудового права.
6. Представители работников и нанимателей как субъекты трудового права. Правовой статус профсоюзов и объединений нанимателей.

Нормативные акты:

1. Конституция Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 1. – 1/0.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558; № 119. – 2/1571; № 171– 2/1589; № 173. – 2/1600; № 276. – 2/1603; № 15. – 2/1666; № 4. – 2/1777.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 // Ведомости Национального Собрания Республики Беларусь. – 1999. – № 7-9.
4. Закон Республики Беларусь «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» от 18.02.1991 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2005. – № 122. – 2/1141.
5. Закон Республики Беларусь «О поддержке малого и среднего предпринимательства» от 01.07.2010 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 170. – 2/1703.

6. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 23. – 2/146.

7. Закон Республики Беларусь «О хозяйственных обществах» от 09.12.1992 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 18. – 2/1197.

8. Закон Республики Беларусь от 04.01.2010 «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 15. – 2/1657.

9. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222.

10. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 9. – 1/65.

Литература:

Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. – 2003. – № 1.

Скородулин Д.В. К вопросу о понятии нанимателя по нормам Трудового кодекса Республики Беларусь // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5.

Тарасевич А.В. Трудовой коллектив как субъект трудового права // Веснік Брэсцкага універсітэта. – 2000. – № 1.

Томашевский К.Л. Трудоустройство работников в другие обособленные подразделения юридического лица: проблемы применения части первой ст. 43 ТК // Юрист. – 2004. – № 9.

Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. – М., 2005.

Чесалина О.В. Работник как субъект трудового права // Отдел кадров. – 2003. – № 9.

Задачи:

1. Мишина потребовала, что бы зарплату ее 16-летнего сына выплачивали ей, так как он часто тратит деньги, покупая книги, сладости и другое, без разрешения родителей.

Права ли Мишина? Что должна ответить администрация предприятия, где работает сын Мишиной, на ее требование?

2. Строительная организация для проведения ремонтных работ систематически привлекает бригады, состоящие из специалистов по строительству и ремонту. Подбором членов бригад занимается руководитель бригады, с которым и заключается договор о выполнении ремонтных работ. Оплата труда членов бригад осуществляется в виде процента от прибыли за проведенные ремонтные работы.

Является ли бригада субъектом трудовых отношений? Какой статус имеет руководитель бригады, может ли он выступать от имени нанимателя в отношениях с членами бригады?

3. В психиатрической больнице в качестве способа лечения лиц, страдающих психическими заболеваниями, применяется трудотерапия (садовые работы, вязание и др.).

Вправе ли лица, находящиеся на лечение в данной больнице, претендовать на получение заработной платы за выполненную работу? Оцените связь между трудоспособностью и трудовой право-дееспособностью лица. Влияет ли решение суда о признании лица недееспособным на возможность данного лица вступления в трудовое правоотношение?

4. Жена рабочего Богуминского обратилась к директору предприятия, где он работал, и просила оказать воздействие на ее мужа, который пропивает почти всю зарплату. Директор распорядился зарплату Богуминского выдавать не ему, а его жене.

Узнав об этом, Богуминский обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием отменить это распоряжение, так как на предприятии работает он, а не его жена.

Может ли быть ограничена трудовая правоспособность работника при изложенных обстоятельствах? Как решить данный спор?

5. Частный нотариус Ковалев принял для оказания технического содействия при выполнении нотариальных действий четырех граждан. По истечении года работы один из работников решил уволиться по собственному желанию. Ему была возвращена незаполненная трудовая книжка. Работник обратился в суд с заявлением об установлении факта трудовых отношений и внесении записи в трудовую книжку.

Какое решение должен принять суд? Вправе ли частный нотариус осуществлять найм рабочей силы? К какой категории физических лиц-нанимателей возможно отнести частного нотариуса?

ТЕМА 5. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения

Вопросы:

1. Понятие, принципы и субъекты социального партнерства. Коллективные трудовые отношения.
2. Понятие, виды, стороны и содержание коллективных соглашений.
3. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
4. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения. Коллективные переговоры и порядок их ведения.
5. Форма, срок и сфера действия коллективного договора, соглашения.
6. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения.
7. Ответственность сторон коллективного договора, соглашения.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558; № 119. – 2/1571; № 171– 2/1589; № 173. – 2/1600; № 276. – 2/1603; № 15. – 2/1666; № 4. – 2/1777.
2. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 23. – 2/146.
3. Указ Президента Республики Беларусь «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» от 15.07.1995 № 278 // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1995. – № 21.
4. Положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам: Утверждено Указом Президента Республики Беларусь от 05.05.1999 № 252 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 36. – 1/325.
5. Указ Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников» от

19.07.2005 № 327 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2005. – № 112. – 1/6624.

6. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2011 – 2013 годы, зарегистрировано Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь 3 января 2011 г. № 6 // Интернет-ресурс: www.fpb.by.

7. Положение о порядке осуществлении общественного контроля профессиональными союзами, их организационными структурами, объединениями таких союзов и их организационными структурами в форме проведения проверок: Утв. указом Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 № 240 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 118. – 1/11626.

Литература:

Войтик А.А. Роль социально-партнерских соглашений в усилении защиты прав работников, работающих по трудовым контрактам // Юрист. – 2005. – № 9.

Коллективный договор (соглашение) // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2007. – № 1.

Островский Л.Я. Представительство работников при заключении коллективного договора // Юрист. – 2005. – № 1.

Чесалина О.В. Возможности коллективно-договорного регулирования труда // Отдел кадров. – 2002. – № 9.

Задачи:

1. Директор инструментального завода, юрисконсульт завода и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор. Директор издал приказ о вступлении коллективного договора на 2006-2008 годы в силу.

Соблюден ли порядок заключения коллективного договора? Предусмотрено ли в действующем законодательстве обязательное заключение коллективного договора? Кто является сторонами коллективного договора?

2. Общее собрание коллектива работников организации приняло решение о заключении коллективного договора между нанимателем и коллективом работников. На собрании были избраны представители коллектива работников

для включения их в комиссию по ведению коллективных переговоров. Представители коллектива работников направили нанимателю письменное требование о проведении коллективных переговоров. Директор организации отказался вести коллективные переговоры, поскольку, по его мнению, такие переговоры может вести только профсоюз.

Правомочны ли представители коллектива работников вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора?

Входит ли в компетенцию общего собрания коллектива работников решение вопросов, связанных с заключением, изменением и дополнением коллективного договора?

Обоснован ли отказ нанимателя от ведения коллективных переговоров?

3. Наниматель обратился в Администрацию Советского района г. Минска для регистрации заключенного в организации коллективного договора. В Администрации нанимателю отказали в регистрации коллективного договора, поскольку в нем содержатся положения, противоречащие законодательству (статье 33 ТК), в частности предусматривается возможность нанимателя переводить работников без их согласия для замещения отсутствующего работника на срок до двух месяцев.

Обоснован ли отказ Администрации в регистрации коллективного договора? В каких случаях может быть отказано в регистрации коллективного договора, соглашения? В какие государственные органы можно обжаловать отказ в регистрации коллективного договора, соглашения?

4. В ходе ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора на государственном предприятии легкой промышленности, профсоюз потребовал от директора предприятия предоставить информацию о социально-бытовом обслуживании работников. Директор отказал в предоставлении такой информации на том основании, что она составляет коммерческую тайну. Члены профсоюза обратились в юридическую инспекцию профсоюза с просьбой разъяснить, обоснован ли отказ директора в предоставлении такой информации.

Подготовьте ответ юридической инспекции профсоюза.

5. При заключении коллективного договора профсоюз потребовал включения в коллективный договор пункта об отчислении на счет профсоюза средств на культурно-массовую и физкультурную работу и пункта о предоставлении за счет нанимателя помещений и оборудования для профсоюза.

Законно ли требование профсоюза?

ТЕМА 6. Международно-правовое регулирование труда

Вопросы:

1. Понятие, субъекты, источники и принятие международно-правовых решений
2. МОТ: структура, основные функции и задачи
3. Многосторонние международные акты и двусторонние межгосударственные соглашения по регулированию отношений в сфере труда.

Нормативные акты:

1. Конвенция МОТ № 88 «Об организации службы занятости» 1948 года: Ратифицирована Республикой Беларусь 22.02.1995 // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь – 1995. - № 28.
2. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» 1964 года: Ратифицирована Республикой Беларусь 26.02.1968 // Собрание законов, указов Президиума Верховного Совета Белорусской ССР, постановлений и распоряжений Совета Министров Белорусской ССР – 1961. – № 31.
3. Конвенция МОТ № 142 «О развитии людских ресурсов» 1975 года: Ратифицирована Республикой Беларусь 06.05.1979 // Собрание законов, указов Президиума Верховного Совета Белорусской ССР, постановлений и распоряжений Совета Министров Белорусской ССР – 1979. – № 8.
4. Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» 1997 года: Не ратифицирована Республикой Беларусь // Конвенции и Рекомендации. 1991-1997. – Москва, МБТ.
5. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222.
6. Положение о государственной службе занятости населения, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.02.2008 № 221 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 2008. – № 53. – 5/26825.
7. Положение о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.09.1997 №1290 // Национальный реестр правовых актов. – 2002. – №45. – №5/10265.

8. Положение о порядке организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.10.2006 № 1334 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 170. – 5/23224.

9. Положение о порядке регистрации граждан безработными и снятия их с учета: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.11.2006 № 1549 // Национальный реестр правовых актов. – 2006. – № 190. – 5/24246.

10. Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи безработному и членам его семьи, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.11.2006 № 1549 // Национальный реестр правовых актов. – 2006. – № 190. – 5/24246.

11. Положение о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.11.2006 № 1595 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь – 2006. – № 202. – 5/24295.

12. Положение о порядке организации и условиях проведения оплачиваемых общественных работ: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.12.2006 № 1716 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2007. – № 2. – 5/24425.

13. Инструкция о порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости населения Республики Беларусь: Утверждено постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.06.1996 № 51 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2004. – № 126. – 8/11354.

14. Положение о содействии безработным в организации предпринимательской деятельности: утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь, 07.03.2008 № 342 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 66. – 5/27288.

15. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о занятости населения» от 31.12.2009 № 162 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 2010. – № 27. – 8/21825.

Литература:

Березовская Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Республике Беларусь. – Гродно, 2002.

Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: Зарубежный опыт и перспективы регулирования // Правоведение. Изв. вузов. – 2004. – № 5.

Соловьев А.А. Вопросы занятости и трудоустройства. – М., 2000.

Чичина Е.В. Отдельные нестандартные формы занятости: Правовой аспект. – Мн., 2004.

ТЕМА 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Вопросы:

1. Понятие занятости и трудоустройства.
2. Государственная служба занятости.
3. Понятие безработного, его правовой статус.
4. Социальные гарантии и компенсации гражданам РБ в области занятости.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558; № 119. – 2/1571; № 171– 2/1589; № 173. – 2/1600; № 276. – 2/1603; № 15. – 2/1666; № 4. – 2/1777.

2. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – №23. – 2/146.

3. Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/953.

4. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222.

Литература:

Томашевский К.Л. Система трудового права и законодательства Беларуси и России: теоретические походы и перспективы совершенствования // Правоведение. Изв.вузов. – 2006. - № 5.

Томашевский К.Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Курылева — Минск : «Изд. центр БГУ», 2009.

Задачи:

1. Безработный Фролов, проживающий в д. Калюжки Смолевичского района обратился в центр занятости с заявлением, в котором просит переселить его с семьей в г. Крупки для трудоустройства.

Составьте ответ центра занятости. В каком порядке организуется переселение безработных и членов их семей на новое место жительства и работы? С какого времени выплачивается пособие по безработице по новому месту жительства?

2. Безработный Чеботарев обратился в службу занятости с заявлением, в котором просит выделить ссуду на срок 4 года в размере 10 базовых ставок и субсидии в размере 200 базовых ставок для организации предпринимательской деятельности, в чем ему отказали.

Правомерен ли от каз служ бы занят ост и?

3. После окончания средней школы №9 г. Борисова Котова не поступила в высшее учебное заведение и не смогла трудоустроиться. Она обратилась в службу занятости с просьбой направить ее на курсы секретарей-референтов.

В каких случаях организуется профессиональное обучение безработных? Какие виды профессионального обучения безработных организуют органы государственной службы занятости? В каком порядке осуществляется направление безработного на профессиональное обучение? В каких случаях безработный может быть отчислен из учебного заведения до завершения полного курса обучения?

4. Ушаков был признан безработным и стал получать пособие по безработице, 21 мая ему дали направление на работу на Минский тракторный завод, куда он не обратился. 4 июня он явился по вызову в службу занятости. В службе занятости он объяснил, что не смог явиться на переговоры о трудоустройстве, так как плохо себя чувствовал. К врачу он не обращался, потому что не хотел оформлять листок нетрудоспособности, т.к. был уверен,

что скоро выздоровеет, Служба занятости сократила на 25% размер пособия по безработице.

Законно ли это решение?

5. Смольская с 1996 г. работала на прядильной фабрике. В 2004 г. она уволилась АО ст. 40 ТК (по собственному желанию). Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной. Центр занятости зарегистрировал ее в качестве безработной и вынес решение о приостановки выплаты пособия по безработице сроком на один месяц. У Смольской двое детей в возрасте 10 и 14 лет.

Правомерно ли решение центра занятости?

ТЕМА 8. Трудовой договор

Вопросы:

1. Понятие и виды трудового договора.
2. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.
3. Срок трудового договора.
4. Недействительность трудового договора и отдельных его условий.
5. Документы, предъявляемые гражданами при заключении трудового договора.
6. Трудовая книжка работника как основной документ о его трудовой деятельности. Порядок ведения трудовых книжек.
7. Порядок оформления приема на работу. Форма трудового договора. Правовое значение фактического допущения гражданина к работе.
8. Запрещение необоснованного отказа гражданам в заключении трудового договора.
9. Ограничения и запреты при приеме на работу.
10. Предварительное испытание и его правовое значение.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558; № 119. – 2/1571; № 171– 2/1589; № 173. – 2/1600; № 276. – 2/1603; № 15. – 2/1666; № 4. – 2/1777.

2. Закон Республики Беларусь «Об обращениях граждан и юридических лиц» от 18.07.2011 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 83. – 2/1852.

3. Декрет Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» от 26.07.1999 № 29 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 58. – 1/512.

4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О трудовых книжках работников» от 10.12.1997 № 1635 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь. – 1997. – № 35.

5. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников: Утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 №30 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 54. – 8/3514.

6. Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении Примерной формы трудового договора» от 27.12.1999 №155 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 7. – 8/2550.

7. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: Утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 46. – 8/3389.

8. Инструкция о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников: Утверждена постановлением Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26.03.2004 № 2 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2004. – № 58. – 8/10795.

9. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 №2 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.

Литература:

Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. – М., 2002.

Кеник К.И. Трудовой договор: Пособие. – Мн., 2002.

Томашевский К.Л. Трудовой договор в законодательстве стран Западной Европы: сравнительно-правовой аспект // Государство и право. – 2005. – № 6.

Томашевский К.Л. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. Основные новеллы общих положений и института трудового договора // Государство и право. – 2002. – № 1.

Цыпкина И.С., Циндяйкина Е.П. Трудовой договор: Уч.-практич. пособие. – М., 2003.

Чичина А.П. Заключение трудового договора // Юрист. – 2002. – №12; 2003. – № 1.

Задачи:

1. Соснов работал наладчиком оборудования на Минском электромеханическом заводе. За хорошую работу начальник цеха объявил Соснову благодарность, о чем был издан приказ. По небрежности работников отдела кадров приказ был утерян. Через три месяца Соснов уволился по собственному желанию. Он обнаружил, что записи о поощрении его в трудовой книжке нет. Соснов потребовал внести запись. Однако инспектор по кадрам сообщил, что нет приказа о поощрении, и начальник цеха, который его поощрил уже на заводе не работает. Соснов обратился к юрисконсульту на заводе.

Какое разъяснение он должен получить?

2. В объявлении таксопарка №3 о приглашении на работу водителей указано, что для приема на работу необходимо представить следующие документы:

- трудовую книжку,
- паспорт,
- военный билет,
- водительское удостоверение,
- декларацию о доходах за прошлый год,
- медицинскую справку (срок действия 3 года),
- свидетельство о рождении детей.

Вправе ли наниматель при приеме на работу требовать предъявления вышеназванных документов?

3. При приеме Васильева на работу в ЗАО «Газстройинвест» был заключен трудовой договор, в котором содержались следующие условия и сведения:

- наименования сторон;
- работа в должности специалиста по кадрам;
- предварительное испытание сроком 2 месяца;
- указание о том, что зарплата работника определяется штатным расписанием;
- право работника на материальную помощь со стороны нанимателя при вступлении в брак в размере трехмесячного среднего заработка.

Можно ли считать трудовой договор с Васильевым заключенным? Какие из вышеназванных сведений и условий трудового договора являются необходимыми, а какие факультативными?

4. Соловьев после окончания срочной службы в рядах Вооруженных сил Республики Беларусь обратился в отдел кадров предприятия «Алеся» с просьбой принять его на должность наладчика швейного оборудования. Начальник отдела кадров не приняла заявление у Соловьева, пояснив, что у них есть вакансия наладчика, но предприятие ищет опытного работника со стажем 5-7 лет по данной специальности. Доводы Соловьева о том, что он до призыва в армию работал на предприятии "Алеся" наладчиком и имеет право занять это место, были отвергнуты. Соловьев обратился к прокурору.

Как должен отреагировать прокурор на его обращение?

5. Малышева обратилась в стройтрест № 5 г. Минска о приеме ее на работу в должности юрисконсульта с окладом 600 000 руб. Она представила копию диплома об окончании юридического факультета Белгосуниверситета и трудовую книжку, где имелась запись, удостоверяющая, что Малышева последние три года работала юрисконсультом в кооперативе по пошиву одежды. Управляющий стройтрестом отказал ей в приеме на работу, мотивируя отказ тем, что она не имеет специального образования и опыта работы в строительстве.

Правомерен ли отказ Малышевой в приеме на работу?

ТЕМА 9. Заработная плата и нормирование труда

Вопросы:

1. Понятие заработной платы и ее структура.

2. Методы правового регулирования оплаты труда работников.
3. Минимальные государственные гарантии в сфере оплаты труда работников.
4. Тарифная система оплаты труда в Республике Беларусь и ее элементы.
5. Формы, системы и размеры оплаты труда работников.
6. Нормирование труда. Понятие норм труда, их установление, замена и пересмотр.
7. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами.
8. Сроки и формы выплаты заработной платы.
9. Ограничение удержаний из заработной платы.
10. Исчисление среднего заработка.

Нормативные акты:

1. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1949 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда: В 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т.1: 1919–1956.
2. Конвенция МОТ №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда: В 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т.1: 1919–1956.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011.–№ 4.–2/1777.
4. Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы: Закон Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – № 84. – 2/873.
5. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10.11.2011 № 181 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 54. – 1/12519.
6. Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы: Указ Президента Республики Беларусь от 27.11.1995 № 483 с изменениями и

дополнениями // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1995. – № 34.

7. О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий: Указ Президента Республики Беларусь от 30.08.1996 № 344 с изменениями и дополнениями // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1996. – № 25.

8. О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников: Указ Президента Республики Беларусь от 19.07.2005 № 327 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2005. – № 112. – 1/6624.

9. О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг) // Указ Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 № 49 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 27. – 1/10428; 2010. – № 16. – 1/11317.

10. О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 9 ноября 1999 г. № 1748 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 88. – 5/2007.

11. Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 № 1003 с изменениями и дополнениями // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – № 87. – 5/10865.

12. Об утверждении прожиточного минимума в среднем на душу населения и для основных социально-демографических групп и Положения о порядке формирования и расчета бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.02.2011 № 112 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 20. – 5/33251.

13. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.04.2006 № 555 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 72. – 5/22251.

14. Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь: утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23.03.2001 № 21 с изменениями и дополнениями // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 36. – 8/5466.

15. Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 № 67 // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – 2011. – № 7.

16. Об утверждении Инструкции о применении Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 122 с изменениями и дополнениями // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – № 111. – 8/8592.

17. Об утверждении структуры и Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 32 // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – 2004. – № 7.

18. Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 34 // Бюллетень Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. – 2004. – № 6.

19. Инструкция по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 66. – 8/18326.

20. Инструкция о порядке организации нормирования труда: Утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.03.2008 № 53 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 95. – 8/18629.

21. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.05.2009 № 57 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 144. – 8/20984.

Литература:

Азаренко А.В. Организация труда и заработной платы. – Минск, 2006.

Алексеев Л. О рекомендациях по организации заработной платы на основе ЕТС // Отдел кадров. – 2006. – № 7.

Алексеев Л. Применение форм и систем оплаты труда в коммерческих организациях республики // Кадровик. Управление персоналом. – 2004. – № 6.

Асокова Г.Ф. Надбавки и доплаты стимулирующего характера, применение в коммерческих организациях // Заработная плата. – 2006. – № 3

Асокова Г. Вопросы, связанные с оплатой труда работников коммерческих организаций // Отдел кадров. – 2006. – № 2.

Асокова Г. Квалификационные справочники и их взаимосвязь с оплатой труда работников // Отдел кадров. – 2006. – № 5.

Большаков С. Оплата труда: вопросы правового регулирования // Кадровик. Управление персоналом. – 2005. – № 3.

Войтик А.А. Тарифное соглашение и коллективный договор: вопросы оплаты труда // Заработная плата. – 2006. – № 9.

Глазырин В. Оплата и нормирование труда // Хозяйство и право. – 2002. – № 8.

Калюта Н.В. Положение о премировании (с комментариями) // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2007. – № 4.

Калюта Н.В. Положение об оплате труда работников (с комментариями) // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2007. – № 4.

Кеник К. И. Охрана заработной платы // Право Беларуси. – 2004. – № 20.

Логачев А. В. Выплата заработной платы: ответственность и правовые последствия нарушения сроков ее выплаты // Право Беларуси. – 2005. – № 11.

Локтев В.Г. Нормирование и оплата труда: Учеб. пособие. – Минск, 2006.

Оплата труда // Библиотечка журнала «Юрист». – 2006. – № 4.

Оплата труда в новых экономических условиях // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2012. – №2 (62).

Секержицкая Е. И. Практические вопросы оплаты труда // Кадровик. Управление персоналом. – 2007. – № 2.

Задачи:

1. При начислении заработной платы за март бухгалтер ошибочно начислила ведущему специалисту Петрову надбавку за выслугу лет в размере

20% должностного оклада, в то время как при стаже работы Петрова в соответствии с коллективным договором полагалась надбавка в размере 15%. Эта ошибка была обнаружена в апреле, и сумма излишне начисленной заработной платы удержана из заработной платы. Петров выразил несогласие с удержанием и потребовал выплатить удержанную сумму. Бухгалтер сослалась на то, что была допущена счётная ошибка, и поэтому она вправе удержать излишне начисленную сумму заработной платы. Орлов обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение примет КТС?

2. *Какие из указанных лиц обязаны применять Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь в качестве основы для дифференциации оплаты труда своих работников и каким нормативным правовым актом им следует при этом руководствоваться:*

- частное унитарное предприятие;
- государственное учреждение образования;
- совместное общество с ограниченной ответственностью;
- представительство иностранной организации на территории Республики Беларусь;
- индивидуальный предприниматель;
- филиал белорусской организации, расположенный за границей.

3. На предприятии срок выплаты заработной платы работникам установлен 27 числа месяца, следующего за отработанным. С работниками предприятия, относящимися к категории руководителей и специалистов, заключены трудовые контракты. Остальные работники работают на основании бессрочных трудовых договоров. С 1 марта 2007 г. заработная плата работникам предприятия выплачивается частично в денежной форме (в размере 70 %) и частично в натуральной форме (в размере 30 %). В качестве натуральной формы оплаты труда используются колбасные изделия, парфюмерно-косметическая продукция, верхняя одежда, лекарственные средства. Часть заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, определяется эквивалентно установленной в евро сумме должностного оклада (тарифной ставки) и выплачивается в белорусских рублях по официальному курсу Национального Банка Республики Беларусь, действующему на дату начисления заработной платы, путем перечисления на карт-счета работников в ОАО «Белинвестбанк».

Соответствуют ли установленные сроки и формы выплаты заработной платы работникам предприятия законодательству Республики Беларусь?

4. На частном предприятии, основным видом экономической деятельности которого является строительство, с численностью работников 55 человек, установлены две тарифные ставки первого разряда:

- тарифная ставка первого разряда, применяемая при расчете должностных окладов (тарифных ставок) основной части работников предприятия, – в размере 75% установленного Правительством бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения и
- тарифная ставка первого разряда, применяемая при расчете окладов генерального директора, главного бухгалтера и ведущего юрисконсульта, - на 20 % выше тарифной ставки первого разряда, установленной для остальных работников. Повышение установлено в связи с контрактной системой найма указанных работников.

Тарификация работников предприятия произведена следующим образом:

Наименование должности (профессии)	Тарифный разряд по ЕТС
Аппарат управления	
Генеральный директор	18
Коммерческий директор	18
Финансовый директор	17
Секретарь-референт (высшее образование)	12
Бухгалтерия	
Главный бухгалтер	17
Помощник главного бухгалтера	15
Бухгалтер II категории (высшее образование)	13
Бухгалтер I категории (среднее специальное образование)	9
Бухгалтер (среднее специальное образование)	8
Юридический отдел	
Ведущий юрисконсульт	15
Старший юрисконсульт	13
Юрисконсульт (высшее образование)	12
Производитель работ	
Производитель работ	11
Каменщик (стаж работы более 10 лет)	7
Плотник	6
Облицовщик естественным камнем	6
Склад	
Заведующий складом	8
Кладовщик	3
Прочие работники	
Водитель	3
Грузчик	2
Уборщик производственных и служебных помещений	1

Сторож	1
--------	---

Каким нормативным правовым актом регулируется порядок применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь? Допущены ли нанимателем нарушения требований этого нормативного правового акта?

5. Тарифная ставка уборщика производственных и служебных помещений предприятия, тарифицируемого по второму тарифному разряду ЕТС, равна установленному размеру минимальной заработной платы. Основным экономическим видом деятельности предприятия является производство машин и оборудования. Численность работников предприятия составляет 120 человек

Для ниже перечисленных работников предприятия определите тарифные и расчетные оклады (ставки), суммы надбавок и премий, а также подлежащую выплате заработную плату за январь 2013 г.:

Наименование должности (профессии)	Увеличение (уменьшение) должностного оклада (тарифной ставки) в пределах межразрядной разницы	Повышение должностного оклада (тарифной ставки) за контрактную форму найма	Надбавки (в процентах от должностного оклада (тарифной ставки))	Премии (в процентах от должностного оклада (тарифной ставки))
Директор	-	40 %	20 %	30%
Заместитель директора по экономике и финансам	- 2 %	30 %	15 %	20 %
Начальник производственного цеха	+ 6 %	30 %	20 %	20 %
Бухгалтер (высшее образование)	-	20 %	17 %	25 %
Юрисконсульт II категории (среднее специальное образование)	-	15 %	20 %	20 %
Секретарь-референт	-	10 %	15 %	
Грузчик	-	-	-	10 %

6. Тарифная ставка первого разряда на частном коммерческом предприятии установлена в размере 50 % бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения.

Соблюдаются ли минимальные государственные гарантии в сфере оплаты труда работников предприятия, тарифицируемых по первому – десятому разряду ЕТС? При каких условиях предприятие вправе повышать тарифную ставку первого разряда?

ТЕМА 10. Гарантийные и компенсационные выплаты

Вопросы:

1. Понятие и разграничение гарантий и компенсаций. Соотношение гарантий и гарантийный выплат (доплат).
2. Гарантийные выплаты при выполнении работниками государственных и общественных обязанностей и для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки
3. Гарантийные выплаты при прекращении трудового договора
4. Гарантийные выплаты на период медицинских освидетельствование и осмотров и для работников-доноров.
5. Понятие и виды гарантийных доплат, их отличие от гарантийных выплат.
6. Компенсационные выплаты и их виды.
7. Гарантийные и компенсационные выплаты при направлении в служебную командировку.
8. Компенсации в связи с подвижным и разъездным характером работ, производством работ вахтовым методом, при переезде на работу в другую местность.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 1999. - № 80. - 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011.–№ 4.–2/1777.
2. Избирательный кодекс Республики Беларусь от 11.02.2000 № 370-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 25. – 2/145.

3. О воинской обязанности и воинской службе: Закон Республики Беларусь от 05.11.1992 № 1914-ХІІ в редакции от 19.07.2010 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 85. – 2/976.

4. О некоторых вопросах, связанных с донорством крови и ее компонентов: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.06.2011 № 693 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 64. – 5/33884.

5. Об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижный и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие): Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 763 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 53. – 5/3286.

6. Положение о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 101 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 29. – 5/26688.

7. Инструкция о порядке и условиях предоставления гарантий и компенсаций при служебных командировках за границу: Утверждена Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.07.2010 N 115 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 201. – 8/22689.

Литература:

Асоскова Г. Дополнительные выплаты компенсирующего характера, применяемые в коммерческих организациях // Отдел кадров. – 2005. – № 6.

Василевич Г.А. О выплате компенсации при увольнении по п.1 ст.42 ТК // Юрист. – 2005. – № 9.

Клочан Е. Замена предупреждения о предстоящем высвобождении работника денежной компенсацией // Юрист. – 2005. – № 8.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

Лемеш В. Компенсация за подвижной и разъездной характер работы // Заработная плата. – 2006. – № 10.

Мищенко М. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей // Кадровик. Управление персоналом. – 2004. – № 2.

Сидорчук И. П. Гарантии и компенсации при служебных командировках за границу. – Отдел кадров. – 2006. – № 11.

Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Шпилевская Т. Э. Гарантии и компенсации донору крови // Отдел кадров. – 2004. – № 5.

Задачи:

1. Васин, работавший сторожем и вахтером в школе, 25 февраля 2006 г. сдавал кровь в качестве донора. В день сдачи крови и следующий день он был освобожден от работы. 27 февраля Васин обратился к нанимателю об оплате ему донорской справки за сдачу крови 25 февраля 2006 г., а также среднего заработка за дни освобождения от работы. Наниматель отказал в оплате ему данных сумм, сославшись на то, что эти суммы должно ему выплатить учреждение здравоохранения.

Подлежит ли удовлетворению требование Васина? Как должен поступить наниматель в данном случае? Какие гарантии предоставлены донорам законодательством о труде?

2. Какие из следующих выплат являются гарантийными выплатами (доплатами), а какие компенсационными выплатами:

- а) оплата стоимости средств индивидуальной защиты;
- б) выплаты работнику при расторжении им контракта из-за невыполнения нанимателем своих обязанностей;
- в) оплата провоза багажа члена семьи работника при переезде к новому месту работы;
- г) выплата среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки по вине нанимателя;
- д) оплата горюче-смазочных материалов, приобретаемых работником для совершения служебных поездок на личном автомобиле;
- е) суточные за время нахождения в командировке;
- ж) оплата дополнительных специальных перерывов женщине для кормления ребенка в возрасте до полутора лет.

Обоснуйте ответ.

3. Сотрудник коммерческой организации Силин по возвращении из командировки потребовал срочно оплатить ему расходы: по бронированию места в гостинице; по проезду в купейном вагоне к месту служебной командировки и обратно; за пользование в поезде постельными принадлежностями; за проживание в номере «люкс»; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); стоимость завтрака и расходы по междугородным телефонным переговорам.

Какими нормативными правовыми актами регулируется возмещение работнику расходов, связанных с его служебной командировкой? Подлежат ли возмещению расходы, понесенные Силиным и каковы нормы возмещения командировочных расходов на территории Республики Беларусь?

4. Начальник отдела снабжения Ильин был направлен в служебную командировку в г. Витебск сроком на 10 дней с 5 июня по 15 июня. Во время пребывания в командировке Ильин заболел, и ему был выдан листок временной нетрудоспособности с 7 июня по 9 июня. 11 июня (суббота) Ильин приступил к выполнению возложенного на него служебного поручения в г. Витебске. 12 июня (воскресенье) работник отдыхал и снова приступил к работе 13 июня (понедельник). Возвратившись из командировки, Ильин потребовал возмещения ему расходов по найму жилого помещения и выплаты суточных за все дни нахождения в командировке в полном объеме, а за 11 июня – в двойном размере, а также предоставить ему дополнительный свободный от работы день за работу в выходной день во время командировки.

Какие расходы и в каком объеме должен возместить работнику наниматель? Какие расходы подлежали бы возмещению Ильину, если бы он выполнял задание по договору оказания услуг?

5. В связи с нехваткой на предприятии автомобильного транспорта инженер Хорьков с разрешения директора предприятия с 1 сентября использовал личный автомобиль ГАЗ-2410 для служебных разъездов. 5 октября Хорьков обратился к директору завода с требованием возместить ему расходы на приобретение топлива, текущий ремонт автомобиля (замена ремней безопасности, смена масла и др.), а также компенсировать износ транспортного средства за время его использования.

Как должен поступить директор? Обязан ли наниматель компенсировать работнику капитальный ремонт автотранспортного

средств ва, если его необходимость возникла в связи с произошедшей во время исполнения работником своих служебных обязанностей аварией?

ТЕМА 11. Рабочее время

Вопросы:

1. Понятие и нормирование рабочего времени.
2. Виды рабочего времени.
3. Сверхурочные работы: понятие и порядок привлечения.
4. Работа в ночное время.
5. Режим рабочего времени: понятие и виды.
6. Использование и учет рабочего времени.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011.–№ 4.–2/1777.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» от 10.12.2007 № 1695 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2007. – № 301. – 5/26339.

3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников» от 25.01.2008 № 104 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 30. – 5/26710.

4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29.09.2000 № 1498 «Об изменении режима рабочего времени в республиканских органах государственного управления» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 95. – 5/4157.

5. Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении правил планирования и учета рабочего времени работников в связи с переносом Советом Министров Республики Беларусь отдельных рабочих дней» от 25.06.2001 № 75 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 73. – 8/6355.

6. Основные положения о вахтовом методе организации работ в Республике Беларусь: утверждены постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 29.05.1992 № 29 // Официально не публиковались, имеются в БД «Консультант-Плюс».

7. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: Утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 46. – 8/3389.

8. Инструкция о порядке и условиях предоставления гарантий и компенсаций при служебных командировках за границу: Утверждена Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.07.2010 N 115 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 201. – 8/22689.

9. Положение о рабочем времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов коммерческой гражданской авиации Республики Беларусь: Утв. Постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 03.12.2008 № 125 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 303. – 8/20056.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда» от 10.12.2007 № 170 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 31. – 8/17910.

10. Положение о рабочем времени и времени отдыха для водителей автомобилей: Утверждено постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25.11.2010 № 82 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 303. – 8/23063.

Литература:

Греченков А.А. Рабочее время и время отдыха. – Мн., 2008.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

Кривой В.И. Рабочее время: Комментарий новейшего законодательства. – Минск-Гомель-Могилев, 2008.

Островский Л.Я. Дежурство: правовое регулирование и применение на практике // Отдел кадров. – 2003. – № 12.

Островский Л.Я. Ненормированный рабочий день: понятие, сфера действия, регулирование // Отдел кадров. – 2001. – № 12; 2002. – № 1.

Островский Л.Я. Основное и дополнительное рабочее время // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес». – 2007. – № 8.

Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Задачи:

1. Рабочие цеха №2 Новиков и Вертук в связи с производственной необходимостью были направлены в сварочный цех. Они потребовали установить им сокращенное рабочее время, так как оно предусмотрено для работников этого цеха. Новикову и Вертуку в этом было отказано.

Имеют ли данные работники право на сокращенное рабочее время?

2. Рабочие инструментального завода Самусенко и Жилко опоздали на работу на 2 часа. Самусенко предъявил документ, выданный больницей, куда он в этот день отвез внезапно заболевшую мать, а Жилко объяснил свое опоздание тем, что ему мастер обещал компенсировать отгулом 2 часа сверхурочных работ, имевших место накануне. После окончания смены начальник цеха предложил обоим поработать еще 2 часа, так как рабочий день на заводе 8 часов, а они отработали всего по 6.

В связи с тем, что они отказались выполнить распоряжение начальника цеха, тот подал докладную записку директору завода с просьбой привлечь Самусенко и Жилко к дисциплинарной ответственности и лишить их премии за текущий месяц.

Директор поручил юрисконсульту завода дать заключение по докладной записке начальника цеха.

Какое заключение даст юрисконсульт?

3. Иванова и Ильченко, склейщицы кожгалантерейного предприятия, обратились к директору с просьбой установить им неполную рабочую неделю. Иванова свое требование обосновала тем, что она имеет ребенка двух лет, а Ильченко – необходимостью подготовки к вступительным

экзаменам в БГУ. Их просьба была удовлетворена, пятница стала для них дополнительным нерабочим днем. В мае, в связи с начавшейся отпускной кампанией и болезнью некоторых работников, по предложению директора они работали весь месяц полную рабочую неделю. Иванова потребовала оплатить переработку как сверхурочное время, а Ильченко – присоединить эти дни к очередному отпуску.

Обязан ли директор устроить Иванову и Ильченко неполное рабочее время по просьбе Ивановой и Ильченко? Подлежат ли удовлетворению их требования о компенсации за переработку в мае?

4. 20 апреля в отдел кадров обратились с просьбой установить неполное рабочее время следующие работники: слесарь Бычков, предоставивший медицинское заключение; уборщица Семухова, пенсионного возраста; контролер Белоусова, находящаяся на втором месяце беременности; токари Швакин и Балендо, которые являются студентами колледжа; Смирнов, работающий по совместительству. Их просьба удовлетворена не была. 21 мая Бычков, Балендо и Белоусова доработали до обеденного перерыва и ушли домой. Руководителем организации их действия были расценены как нарушение трудовой дисциплины, за что Бычков, Балендо и Белоусова были привлечены к дисциплинарной ответственности.

Каким образом устанавливается неполное рабочее время? Правомерны ли действия работников и руководителя организации? Обязан ли наниматель установить вышеназванным работникам неполное рабочее время?

5. Павлович и Майсинович, рабочие Минского завода медицинских препаратов, в марте были заняты на работах с вредными условиями труда по три-четыре часа ежедневно. Остальное время они работали в нормальных условиях.

Имеют ли Павлович и Майсинович право на сокращенную продолжительность рабочего времени? Каков порядок его установления? Чем сокращенное рабочее время отличается от неполного?

ТЕМА 12. Время отдыха. Социальные отпуска

Вопросы:

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Перерывы в течение рабочего дня, их виды. Ежедневные перерывы.
3. Выходные дни.

4. Государственные праздники и праздничные дни: понятие и виды.
5. Трудовые отпуска: понятие и виды.
6. Порядок предоставления трудовых отпусков.
7. Социальные отпуска: понятие, виды и порядок предоставления.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011. – № 4. – 2/1777.

2. Указ Президента Республики Беларусь «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» от 26.03.1998 № 157 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь. – 1998. – № 9.

3. Положение о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю: Утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.12.2007 № 1729 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2007. – № 303. – 5/26377; 2008 – № 57. – 5/26377.

4. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 27. – 5/26661.

5. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 31. – 5/26709.

6. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 69. – 5/27350.

7. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: Утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 46. – 8/3389.

8. Положение о рабочем времени и времени отдыха экипажей судов внутреннего водного транспорта: Утверждено постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 30.09.2011 № 60 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 117. – 8/24270.

9. Положение о рабочем времени и времени отдыха для водителей автомобилей: Утверждено постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25.11.2010 № 82 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 303. – 8/23063.

Литература:

Греченков А.А. Рабочее время и время отдыха. – Мн., 2008.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

Островский Л.Я. Новеллы в регулировании трудовых отпусков в проекте закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» // Юрист. – 2005. – № 10.

Островский Л.Я. Трудовые и социальные отпуска: комментарий, анализ // Отдел кадров. – 2008. – № 6.

Скрипченко Д.Г. Отпуска и их оплата: В вопросах и ответах. – Мн., 2002.

Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Трудовые отпуска // Библиотечка журнала «Юрист». – 2005. – № 5.

Задачи:

1. 17-летний ученик слесаря Мухин обратился в отдел кадров с просьбой предоставить ему трудовой отпуск в августе. Ему было отказано, так как 1 июня исполняется только три месяца работы Мухина в данной организации, а право на трудовой отпуск за первый рабочий год наступает через шесть месяцев работы у данного нанимателя. В сентябре, через месяц

после того, как Мухину исполнилось 18 лет, ему был предоставлен трудовой отпуск продолжительностью 21 календарный день.

Обязан ли наниматель предоставить отпуск Мухину в летнее время до истечения шести месяцев со дня начала работы? Какова продолжительность этого отпуска?

2. Группа слесарей была привлечена к работе 1 мая для производства срочного ремонта оборудования. Все привлеченные, включая 17-летнего Васина, ученика слесаря, в этот день отработали 8 часов. В связи с разногласиями, возникшими между слесарями и руководителем организации по поводу компенсации за работу в праздничный день, работники обратились с заявлениями в комиссию по трудовым спорам. Рабочие требовали оплатить работу 1 мая в двойном размере, а так же поскольку день 1 мая совпал с воскресеньем – предоставить им другой день отдыха.

Правомерны ли требования рабочих? Какое решение примет КТС?

3. Волкович предоставлен трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней с 22 апреля.

Назовите дату окончания отпуска. На что следует обратить внимание при исчислении его продолжительности?

4. Старший научный сотрудник Института государства и права Национальной Академии Наук Республики Беларусь Черненко, признанный инвалидом 3-й группы, имеет право на основной отпуск – 30 календарных дней, как инвалид. В соответствии с Перечнем должностей, условий предоставления и продолжительности основного отпуска работникам научных организаций Республики Беларусь для научных сотрудников предусмотрен основной отпуск продолжительностью 33 календарных дня.

Какой продолжительности будет предоставлен трудовой отпуск Черненко?

5. Капмоля был принят на работу разнорабочим 1 августа, а с 1 декабря того же года, после того как изучил на курсах повышения квалификации электросварку, он был переведен электросварщиком. В соответствии с графиком Капмоле был предоставлен трудовой отпуск продолжительностью 21 календарный день. Считая, что он имеет право на отпуск большей продолжительности, Капмоля обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна принять КТС?

ТЕМА 13. Трудовая дисциплина

Вопросы:

1. Понятие трудовой дисциплины и методы её обеспечения.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка и их виды. Уставы и положения о дисциплине.
3. Поощрения за успехи в работе, их виды. Основания и порядок применения поощрений.
4. Понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности, её отличие от уголовной, административной и материальной.
5. Виды дисциплинарной ответственности. Особенности специальной дисциплинарной ответственности.
6. Понятие и виды дисциплинарных взысканий. Основания увольнения за нарушение трудовой дисциплины.
7. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
8. Порядок обжалования, погашение и снятие дисциплинарных взысканий.
9. Иные меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558; 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011. – № 4. – 2/1777.
2. Кодекс Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей от 29.06.2006 № 139-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 107. – 2/1236.
3. Закон Республики Беларусь «Об адвокатуре и адвокатской деятельности в Республике Беларусь» от 30.12.2011 № 334-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2012. – № 2. – 2/1884.

4. Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003 № 204-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/953.

5. Положение о дипломатической службе Республики Беларусь: Утверждено указом Президента Республики Беларусь от 15.05.2008 № 276 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 120. – 1/9707.

6. Дисциплинарный устав таможенных органов Республики Беларусь: Утвержден указом Президента Республики Беларусь от 09.03.2011 № 98 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – № 31. – 1/12404.

7. Положение о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь: Утвержден указом Президента Республики Беларусь от 27.03.2008 № 181 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 80. – 1/9577.

8. Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь: Утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.04.1994 № 267 // Собрание постановлений Правительства Республики Беларусь. – 1994. – № 12.

9. Положение о дисциплине авиационного персонала гражданской авиации Республики Беларусь: утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.07.2001 №1122 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 74. – 5/6501.

10. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: Утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 46. – 8/3389.

11. Директива Президента Республики Беларусь «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» от 11.03.2004 № 1 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2004. – № 41. – 1/5393.

Литература:

Дисциплинарная и материальная ответственность / Василевич Г.А., Войтик А.А. и др.; Под общ. ред. К.Л. Томашевского. – Мн., 2007.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

Мотина, Е.В. Порядок и сроки применения дисциплинарного взыскания: некоторые проблем / Е.В. Мотина // Отдел кадров. – 2009. – № 9.

Томашевский К.Л. Памятка нанимателю по оформлению привлечения работника к дисциплинарной ответственности // Юрист. – 2004. – № 7.

Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Чесалина О.В. К вопросу о внутреннем трудовом распорядке и его регулировании // Отдел кадров. – 2003. – № 1.

Шишко Г.Б. Трудовая дисциплина: Монография. – Мн., 2000.

Задачи:

1. Директор коммерческой организации издал приказ следующего содержания: «За халатное отношение к своим обязанностям и развал работы начальника отдела сбыта Симоненко привлечь к строгой административной ответственности – объявить предупреждение и неполное служебное соответствие. Указать, что, если работа отдела не улучшится, он будет уволен за систематическое нарушение трудовой дисциплины».

Дайте правовую оценку этому приказу. Можно ли уволить Симоненко за систематическое нарушение трудовой дисциплины, если он после ознакомления с данным приказом совершит дисциплинарный проступок?

2. В связи с юбилеем предприятия, на торжественном собрании был оглашён приказ директора о поощрении группы работников за добросовестное отношение к работе и достижение высоких показателей. Им были выданы премии в размере месячного заработка. Мастер Булочкин обратился в КТС и потребовал выплатить премию и ему, так как все остальные мастера её получили, а он нет, хотя трудовой дисциплины он не нарушал, работал добросовестно.

Подлежит ли удовлетворению требование Булочкина, где и как должен рассматриваться его спор?

3. Инженер по охране труда Слуцкого торгово-промышленного предприятия «Ландыш» Давыдовский приказом от 25 ноября был уволен за

прогул, совершённый 18 октября. Считая увольнение незаконным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В судебном заседании представитель предприятия «Ландыш» заявил, что увольнение было законным, так как истец и ранее допускал подобные нарушения, а своё отсутствие на работе 18 октября объяснил тем, что не вышел на работу по причине болезни ребёнка, однако какого-либо оправдательного документа не представил. Кроме того, уход за годовалым ребёнком осуществляет жена истца Давыдовского, находящаяся в отпуске по уходу за ребёнком.

Давыдовский пояснил в суде, что, в связи с отъездом жены в другой город на похороны матери, он вынужден был остаться с заболевшим ребёнком дома до её возвращения, вызвал врача детской поликлиники и сообщил об этом на работу. Утверждения Давыдовского подтверждаются показаниями врача поликлиники Гуринович, другими свидетелями, записями в амбулаторной карте и журнале приёма больных.

Какое решение должен принять суд, должно ли быть удовлетворено требование Давыдовского?

4. 10 мая мастер предложил электрику Юхневичу отремонтировать электрощиток. В конце рабочего дня Юхневич доложил мастеру, что работа выполнена. 18 октября из-за короткого замыкания в электропроводке в цехе вышло из строя несколько станков. Было установлено, что причиной аварии явилась неисправность электрощитка, который Юхневич не отремонтировал. Во время аварии Юхневич находился в длительной командировке, из которой вернулся 21 ноября.

Можно ли привлечь Юхневича к дисциплинарной ответственности за неисполнение распоряжения мастера и за его обман?

5. Бухгалтер треста столовых и ресторанов Малейко 19 августа не вышел на работу. Давая объяснение по этому поводу, он пояснил, что на работу не вышел, так как решил использовать отгул, положенный ему за работу в выходной день. За данное нарушение, приказом от 25 августа ему был объявлен выговор. 10 сентября Малейко опоздал на работу на 2 часа и, приказом от 25 сентября был уволен по п.4 ст. 42 ТК.

Считая увольнение незаконным, Малейко обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В судебном заседании было установлено, что объяснений об обстоятельствах нарушений у Малейко затребовано не было, а кроме того с 12 по 30 сентября он находился на излечении в больнице.

Имелись ли у нанимателя основания для увольнения Малейко? Будет ли он восстановлен на работе?

ТЕМА 14. Охрана труда

Вопросы:

1. Охрана труда: понятие и значение.
2. Источники правового регулирования охраны труда: понятие и виды.
3. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда: планирование и финансирование мероприятий по охране труда; медосмотры; обучение, инструктаж и проверка знаний работников по вопросам охраны труда; обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты.
4. Расследование и учет несчастных случаев, связанных с производством.
5. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
6. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666.
2. Закон Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» от 11.11.1991 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 69. – 2/193.
3. Закон Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 158. – 2/1453.
4. Указ Президента Республики Беларусь «О страховой деятельности» от 25.08.2006 № 530 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 143. – 1/7866.
5. Положением о порядке привлечения эксперта профессиональными союзами при осуществлении ими общественного контроля в форме проведения проверок за соблюдением законодательства об охране труда, выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате эксперту, и возмещения

затрат, связанных с проведением экспертизы: утверждено Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.06.2010 № 981 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – №161. – 5/32105.

6. Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.10.2001 № 1589 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 105. – 5/9329.

7. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными продуктами при работе с вредными веществами» от 27.02.2002 № 260 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – № 29. – 5/10048.

8. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 15.01.2004 № 30 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2004. – № 8. – 5/13691.

9. Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты: Утверждены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 68. – 8/20390.

10. Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении нормативов численности специалистов по охране труда на предприятиях» от 23.07.1999 № 94 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999. – № 63. – 8/698.

11. Перечень вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов: Утвержден Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19.03.2002 № 34/12 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – № 43. – 8/7942.

12. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О комиссиях для проверки знаний по вопросам охраны труда» от 30.12.2008 № 210 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 56. – 8/20455.

13. Инструкция о порядке подготовки (обучения), переподготовки, стажировки, инструктажа, повышения квалификации и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда: Утверждена постановлением

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 175 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. - 2009. – № 53. – 8/20209.

14. Инструкция о порядке принятия локальных нормативных правовых актов по охране труда для профессий и отдельных видов работ (услуг): Утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 № 176 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 29. – 8/20258.

Литература:

Булаш Л.В. Порядок обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами // Отдел кадров. – 2001. – № 8.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

Охрана труда: Сб. нормативных правовых актов Респ. Беларусь в 2 кн. / Сост. В.И. Семенов, Л.Т. Липень; науч. ред. В.И. Семенов. – Мн., 2007.

Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Задачи:

1. Врач Кустра, воспитывающая 6-летнюю дочь, приказом главврача больницы г. Бреста была командирована в г. Минск с 15 мая по 17 мая для участия в работе конференции. На конференцию она не явилась и не вышла на работу в больницу. 25 мая она была уволена с работы по п.5 ст.42 ТК. При рассмотрении дела в суде ответчик пояснил, что требования ст.263 ТК нарушены не были, ибо своего несогласия о направлении в другой город Кустра не высказывала. Истица пояснила, что на работу не вышла в связи с болезнью дочери.

Были ли допущены нарушения законодательства об охране труда женщин? Как решить спор по существу?

2. Заместитель директора проектной организации г. Могилева Капитонову было решено направить на месячные курсы повышения квалификации по вопросам охраны труда в г. Минск. Она от поездки отказалась, мотивируя отказ тем, что у нее дети-школьники: дочь 7 лет и сын 11 лет. Кроме того, в организации есть штатный специалист по охране труда, а Капитонова осуществляет общее руководство этими вопросами.

Может ли Капитонова быть направлена на курсы повышения квалификации вне пределов г. Могилева? Вправе ли директор применить дисциплинарное взыскание к Капитоновой за отказ от поездки в г. Минск?

3. Автогенщик Сидоренко за неиспользование во время работы защитных очков был отстранен от работы и ему был объявлен выговор. Сидоренко обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием отменить взыскание, поскольку, как он заявил, использование либо неиспользование рабочим выданных ему защитных приспособлений индивидуального пользования является его личным делом. Без очков ему удобнее работать.

Как должен решить спор КТС?

4. За захламенность складского помещения заведующий складом хлебозавода Пинчук и директор завода Хамлюков были подвергнуты штрафу государственным санитарным врачом в размере 10 базовых величин каждый. Директор завода объявил Пинчуку замечание.

Пинчук обратился в КТС с заявлением, в котором просил отменить приказ директора о привлечении его к дисциплинарной ответственности, так как согласно ст. 199 ТК за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должна вынести КТС? Вправе ли государственный санитарный врач применить штраф к должностным лицам нанимателя?

5. На автомобильном заводе произошел несчастный случай, в результате которого погибло два работника и три были тяжело травмированы. Директор завода поручил специалисту по охране труда организовать расследование этого несчастного случая. Была создана комиссия в составе начальника цеха, где произошел несчастный случай, председателя профкома завода и специалиста по охране труда. Просьба брата одного из погибших о включении его в состав комиссии была отклонена.

По результатам расследования комиссией в течение 17 дней с момента несчастного случая был составлен акт, в котором отмечалось, что грубая

неосторожность погибших и травмированных содействовала данному несчастному случаю. Родственники пострадавших не согласились с таким выводом комиссии и требовали создания новой комиссии по расследованию.

На кого возлагается обязанность по организации расследования, оформления и учета несчастных случаев? В какие сроки и кем должно проводиться расследование несчастных случаев? Как оформляются материалы расследования несчастных случаев, и в каком порядке разрешаются споры по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев? Правомерны ли требования родственников пострадавших?

ТЕМА 15. Гарантии работников, совмещающих работу с обучением

Вопросы:

1. Понятие гарантии и компенсации в трудовом праве
2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в различных образовательных учреждениях
3. Проблемы предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011.–№ 4.–2/1777.

2. Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003 № 204-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/953.

Литература:

Трудовое право: учебник / В.И. Семенков, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Томашевский К. Трудовые отношения с руководителем организации: спорные вопросы // Юрист. – 2004. – № 3.

ТЕМА 16. Индивидуальные трудовые споры

Вопросы:

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
3. Понятие давностных, процедурных (процессуальных) и гарантийных сроков в трудовом праве. Сроки обращения за разрешением трудовых споров.
4. Организация и компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Решение КТС и порядок его обжалования.
5. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров.
6. Исполнение решений по трудовым спорам.
7. Органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – №118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. –2/1666; 2011.–№ 4.–2/1777.
2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11.01.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 18-19. – 2/13.
3. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда» от 28.09.2000 № 7 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – №100. – 6/258.
4. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 № 2 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.
5. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых

обязанностей» от 26.03.2002 № 2 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – № 44. – 6/321.

6. Постановление Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2008. – № 162. – 6/707.

7. Решение Конституционного Суда Республики Беларусь «О правовом регулировании уплаты государственной пошлины при рассмотрении трудовых споров» от 24.04.2003 № Р-156/2003 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 50. – 6/362.

Литература:

Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. – М., 2002.

Василевич Г.А. Некоторые аспекты судебной защиты трудовых прав работников // Отдел кадров. – 2003. – № 5.

Гаврилина А.К. Трудовые споры в судебной практике. – М., 1992.

Кеник К.И. Рассмотрение трудовых дел в комиссии по трудовым спорам // Юрист. – 2003. – №12; 2004. – № 1.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

Мотина, Е.В. Компенсация морального вреда: трудово-правовой аспект / Е.В.Мотина // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2009. № 10.

Томашевский К.Л. Трудовое процессуальное право и его место в системе права Республики Беларусь // Судовы веснік. – 2007. – № 2.

Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Трудовые споры. Дела о восстановлении на работе // Библиотечка журнала «Юрист». – 2005. – № 10.

Трудовые споры. Судебная практика по делам о заключении, изменении и прекращении трудового договора // Библиотечка журнала «Юрист». – 2004. – № 4.

Трудовые споры: практическое пособие / К.Л. Томашевский [и др.]. – Минск: Промкомплекс, 2011.

Чесалина О.В. Индивидуальные трудовые споры: некоторые материальные и процессуальные вопросы // Отдел кадров. – 2003. – № 3.

Задачи:

1. Иванов работал на предприятии мастером канализационно-насосных станций. В связи с бытовой травмой ему была установлена третья группа инвалидности. В заключении МРЭК было предусмотрено, что Иванов может работать мастером производственного участка при условии исключения вредных и тяжелых условий труда. На основе заключения МРЭК Иванов был уволен по п.2 ст.42 ТК.

Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Поскольку истцом оспаривалось заключение МРЭК, была назначена комиссия судебная медико-социальная экспертиза.

На основе заключения экспертов НИИ медико-социальной экспертизы, суд вынес решение об отказе в иске о восстановлении на работе, взыскании с нанимателя в доход государства госпошлины и издержек по производству экспертизы. Суд также взыскал в пользу Иванова расходы по оплате помощи адвоката.

Законно ли решение суда?

2. *Определите к каким видам трудовых споров (к коллективным или индивидуальным; исковым или неисковым) относятся следующие дела? Назовите стороны по каждому из споров:*

а) 10 работников завода металлоизделий были уволены по сокращению численности (штата). Поскольку все они считали, что реального сокращения не произошло, они решили совместно отстаивать свои законные интересы;

б) на предприятии «Электрон» приказом директора введено в действие положение о премировании, которым предусмотрен механизм выплаты разовых премий, в связи с чем большинство работников не получило в сентябре премий. Поскольку положение о премировании, по мнению работников, вошло в противоречие с действующим на предприятии коллективным договором, они посчитали действия директора неправомерными и решили обратиться за защитой трудовых прав в юрисдикционный орган;

в) в связи с тем, что на заводе макаронных изделий истек срок действия коллективного договора, председатель профсоюзного комитета направил

директору письмо с предложением о начале ведения переговоров по заключению нового коллективного договора. Директор никак не отреагировал на это обращение, после чего профсоюз решил инициировать рассмотрение трудового спора.

3. Правильно ли сформирована КТС в следующих организациях:

а) в организации создана постоянно действующая КТС. В ее состав входят от нанимателя шесть человек, от работников – не членов профсоюза – три человека и от работников – членов профсоюза – тоже три человека;

б) на вагоноремонтном заводе КТС состоит из шести человек по три человека от работников и нанимателя;

в) на хлебозаводе в КТС выделен только один представитель профкома, а от нанимателя при рассмотрении споров участвует сам директор?

4. В коллективном договоре прядильной фабрики, предусмотрены следующие положения:

а) КТС создается из представителей профсоюза и нанимателя, при этом число представителей от каждой из сторон должно быть не менее шести человек;

б) заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов – представителей профсоюза и не менее половины членов – представителей нанимателя;

в) КТС принимает решение по трудовому спору простым большинством голосов, присутствующих на заседании членов КТС;

г) делопроизводство КТС ведет работник отдела кадров, который является постоянным членом КТС со стороны нанимателя.

Соответствуют ли законодательству положения коллективного договора?

5. *Определите кто является сторонами, каким органам подведомственны и в каком порядке рассматриваются следующие трудовые споры:*

а) о взыскании денежной компенсации за неиспользованную часть трудового отпуска;

б) о понуждении нанимателя к заключению трудового договора;

в) о несогласии работника с содержанием акта о несчастном случае;

г) заявление прокурора об оспаривании отстранения работника от работы;

д) заявление работника-члена профсоюза о недействительности условий трудового договора;

е) о возмещении морального вреда при незаконном переводе.

ТЕМА 17. Коллективные трудовые споры

Вопросы:

1. Коллективные трудовые споры: понятие, отличие от индивидуальных трудовых споров. Порядок предъявления и рассмотрения требований работников нанимателем.

2. Примириательные процедуры разрешения коллективных трудовых споров (примириательные комиссии, посредничество).

3. Трудовой арбитраж. Республиканский трудовой арбитраж.

4. Понятие забастовки и порядок ее проведения.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011. – № 4. – 2/1777.

2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11.01.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 18-19. – 2/13.

3. Указ Президента Республики Беларуси «О Республиканском трудовом арбитраже» от 29.06.1999 № 348 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 51. – 1/455.

4. Постановление Совета Министров Республики Беларуси от 27.08.1999 № 1340 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 69. – 5/1565.

5. Положение о нейтральном члене примириательной комиссии: Утверждено постановлением Министерства юстиции Республики Беларуси от 03.10.2003 № 23 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2003. – № 122. – 8/10130.

6. Инструкция об обязательной регистрации коллективных трудовых споров: утверждена постановлением Министерства юстиции Республики

Беларуси от 12.07.2004 № 26 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2004. – № 110. – 8/11238.

Литература:

Борисов А.В. Образцы процессуальных документов, необходимых при разрешении коллективного трудового спора // Право Беларуси. – 2003. – № 38.

Борисов А.В. Трудовой кодекс Республики Беларусь: актуальные совершенствования правового механизма разрешения // Промышленно-торговое право. – 2003. – № 3.

Климович А.А. Республиканский трудовой арбитраж – путь к разрешению коллективного трудового спора // Отдел кадров. – 2004. – № 11.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Трудовые споры: практическое пособие / К.Л. Томашевский [и др.]. – Минск: Промкомплекс, 2011.

Черемисов В.А. Коллективный договор: регламентация разрешения коллективного трудового спора // Право Беларуси. – 2003. – № 38.

Задачи:

1. В связи с длительной задержкой выплаты зарплаты на предприятии «Дом паркета», члены трудового коллектива приняли решение о проведении забастовки (за проведение забастовки проголосовало 50 человек из 90 присутствующих на общем собрании). 10 февраля профком предприятия направил директору письмо с уведомлением о том, что 21 февраля начнется недельная забастовка на предприятии в связи с невыплатой заработной платы. Считая, что забастовка является незаконной, директор поручил юрисконсульту подготовить заявление в компетентный орган о запрещении проведения забастовки.

Какой документ должен составить юрисконсульт, кому он будет адресован? Сформулируйте его требования нанимат еля.

В каких случаях забастовка признается незаконной? Имеют ли основания для признания назначенной к проведению на предприятии «Дом паркет а» забастовки незаконной?

2. Председатель профкома предприятия «Транзистор» обратился к директору данного предприятия с предложением о начале ведения коллективных переговоров по внесению изменений в коллективный договор. Директор предприятия направил письменный ответ о том, что до окончания срока действия коллективного договора осталось более года, и он считает нецелесообразным пересматривать положения коллективного договора до заключения нового. Председатель профкома обратился в Республиканский трудовой арбитраж с письмом, в котором просил посодействовать в разрешении возникшего трудового спора. Из трудового арбитража был получен ответ, что он не вправе вмешиваться в ход коллективного трудового спора и что сторонам следует обратиться вначале к посреднику, а, кроме того, такие споры не входят в компетенцию Республиканского трудового арбитража.

Является ли законным отказ директора предприятия от ведения коллективных переговоров? Возник ли здесь коллективный трудовой спор? Обоснован ли ответ Республиканского трудового арбитража?

3. В организации возник коллективный трудовой спор по поводу выполнения нанимателем одного пункта коллективного договора. В нем было указано, что при приеме на работу наниматель обязан ознакомить работника с действующим в организации коллективным договором и разъяснить, что коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме. Примирительная комиссия вынесла предложение о выполнении нанимателем этого пункта, который соответствует положениям Трудового кодекса Республики Беларусь. Стороны коллективного трудового спора согласились с решением примирительной комиссии.

Однако и в дальнейшем данный пункт нанимателем не выполнялся.

Работники организации обратились к посреднику для дальнейшего разрешения коллективного трудового спора. Посредник разъяснил сторонам, что обязательной стадией разрешения коллективного трудового спора

является примирительная комиссия и к посреднику можно обратиться только при несогласии с решением примирительной комиссии.

Соответствует ли законодательству разъяснение посредника. Какой орган должен рассмотреть возникший трудовой спор?

Вариант 1. *Посредник разъяснил, что споры об исполнении коллективных договоров и соглашений относятся к исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража.*

Вариант 2. *Посредник разъяснил, что в данном случае имеет место индивидуальный трудовой спор, который должен быть рассмотрен КТС.*

4. После отказа директора ОАО «Жилмел» удовлетворить требования трудового коллектива об исполнении коллективного договора в части обеспечения роста заработной платы, выделения работникам средств индивидуальной защиты и обеспечения санаторно-курортного обслуживания, профком на своем заседании избрал двух членов примирительной комиссии для разрешения коллективного трудового спора и сообщил об этом директору. Последний своим приказом назначил в состав комиссии двух своих представителей (начальника планово-экономического отдела и юрисконсульта), а также предложил нейтрального члена - доцента одного из юридических вузов. Профком отказался от утверждения предложенного нейтрального члена, т.к. по их сведениям он находится в приятельских отношениях с директором.

Как ст. оронам разрешит ь вопрос о нейт ральном члене примирит ельной комиссии? Каков порядок работ ы примирит ельной комиссии?

5. Иванов, Петров и Симан обратились в суд с иском о признании права на дополнительный поощрительный отпуск и выплаты на оздоровление. В исковом заявлении они указали, что согласно действующему в организации коллективному договору всем работникам организации предоставляется дополнительный поощрительный отпуск и производится единовременная выплата на оздоровление. Однако им не предоставили дополнительный отпуск и не произвели такую выплату, т.к. они не являются членами профсоюза. КТС, куда они обратились за разрешением спора, признала отказ нанимателя обоснованным.

Определением суда производство по делу было прекращено в силу п.1 ст.164 ГПК ввиду его неподведомственности, т.к. разногласия касаются исполнения коллективного договора, а, следовательно, возникший спор является коллективным трудовым спором.

Работники обратились с частной жалобой на определение суда.

Правомерно ли решение КТС и определение суда? Какое решение должен вынести суд второй инстанции по частной жалобе истцов?

ТЕМА 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Вопросы:

1. Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда работников.
2. Дифференциация регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
3. Особенности регулирования труда женщин, работников, имеющих семейные обязанности и молодежи.
4. Дифференциация регулирования труда инвалидов и работников, проживающих (работающих) на территориях радиоактивного загрязнения либо принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.
5. Особенности регулирования трудовых отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц, находящихся за границей.
6. Специфика трудовых договоров с временными и сезонными работниками.
7. Особенности труда работников-надомников и домашних работников.
8. Особенности труда лиц, работающих по совместительству и с неполным рабочим временем. Отличия совместительства от совмещения профессии (должности).
9. Трудовой договор, заключаемый в порядке организованного набора.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. –

2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011.–№4.–2/1777.

2. Инвестиционный кодекс Республики Беларусь от 22.06.2001 № 37-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 62. – 2/780.

3. Закон Республики Беларусь «О прокуратуре Республики Беларусь» от 08.05.2007 № 220-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2007. – № 119. – 2/1317.

4. Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003 № 204-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/953.

5. Положение о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1702 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2007. – № 303. – 5/26372.

6. Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении Положения об условиях труда работников-надомников» от 11.04.2000 № 48 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 43. – 8/3368.

7. Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении перечня сезонных работ» от 14.04.2000 № 56 // Национальный реестр правовых актов. – 2000. – № 49. – 8/3443.

Литература:

1. Директор коммерческой организации: права, обязанности, ответственность перед государством, собственником и работниками / Под общ. ред. А.В. Корнеева и К.Л. Томашевского. – Мн., 2007.

2. Зайцева О.Б. Дифференциация правового регулирования труда руководителя в связи с принятием нового Трудового кодекса РФ // Трудовое право. – 2003. – № 3.

3. Кеник К.И. Правовое регулирование труда государственных служащих: монография. – Мн.: Дикта, 2006 .

4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

5. Скородулин Д. Правовое регулирование труда молодых специалистов // Юрист. – 2005. – № 8, 9.

6. Томашевский К. Трудовые отношения с руководителем организации: спорные вопросы // Юрист. – 2004. – № 3.

7. Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

8. Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Задачи:

1. Директор ЗАО «Росгазпродукт» Петряев обратился в юридическую фирму с вопросом о том, может ли он работать одновременно директором данной фирмы и занимать какую-нибудь должность (например, заместителя директора, менеджера, консультанта) в другой фирме?

Дайте подробную юридическую консультацию.

Соколов учредил частное унитарное предприятие «Сокол» и выполнял на предприятии обязанности директора. При проверке соблюдения на предприятии норм трудового законодательства сотрудники государственной инспекции труда указали, что Соколов должен заключить с предприятием «Сокол» письменный трудовой договор согласно правилам глав 2 и 18 ТК.

Правомерны ли указания сотрудников государственной инспекции труда?

2. Инвалид 3 группы Селиванов был принят на работу в Комбинат домашнего труда для изготовления веников. Пять дней в неделю он работал по 10 – 12 часов. В конце месяца, получая заработную плату за сданную продукцию, Селиванов обнаружил, что за всю сданную им продукцию ему начислялись одинарные сдельные расценки. Считая, что нанимателем была нарушена ст.69 ТК, так как он работал более 8 часов в день, Селиванов обратился с жалобой в государственную инспекцию труда.

Какое решение примет государственный инспектор труда по жалобе? Каковы особенности труда работников-домашников?

3. Семина работала продавцом II категории в магазине «У Свислочи». В связи с тем, что она одна воспитывала ребенка и его необходимо было

ежедневно забирать из детского сада, ей ставили постоянно в графике сменности первую смену по будним дням. Другие продавцы, считая, что это несправедливо, обратились к заведующей секции с предложением чередовать Семинову по сменам, как и других продавцов. Заведующая секции в разговоре с Семиновой сообщила ей о том, что со следующей недели та будет работать в разные смены (новые графики сменности находятся на подписи у директора). Если же она отказывается от такой работы, то ее уволят, поэтому пусть ищет себе новую работу. Семина обратилась в профсоюзный комитет за защитой своих трудовых прав.

Законны ли действия нанимателя? Могут ли уволить Семинову за отказ продолжать работу по сменам? Какие матери считаются одиночками? Какими дополнительными гарантиями они пользуются?

4. Группа работников Республиканского унитарного предприятия «МТ-Центр», расположенного в зоне периодического радиоактивного контроля, была переведена на нижеоплачиваемую работу на основании медицинских заключений. Руководство предприятия отказалось им доплачивать разницу в заработке, ссылаясь на то, что, во-первых, по законодательству такая доплата производится только в течение двух недель со дня перевода, а, во-вторых, государство не выделяет финансирования под эту доплату. Работники обратились за разъяснением в юридическую консультацию.

Обоснованы ли доводы нанимателя? Какие еще особенности регулирования труда лиц, работающих (проживающих) на территориях радиоактивного загрязнения, предусмотрены законодательством о труде?

5. Несовершеннолетний (17,5 лет) Куликов работал помощником директора частного унитарного предприятия «Радуга». Директор фирмы предложил ему заключить трудовой договор о работе по совместительству в этой же фирме на 0,5 ставки должности заместителя директора. Проверив соблюдение трудового законодательства, инспектор по труду предложил директору устранить нарушение законодательства – работа на двух руководящих должностях совместителя. Директор выполнил указание инспектора – Куликов был уволен с должности заместителя директора и принят на 0,5 ставки по совместительству курьером.

Соблюдено ли действующее законодательство о труде в данной ситуации?

ТЕМА 19. Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС

Вопросы:

1. Общая характеристика лиц, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС
2. Статус граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС
3. Правовой режим территорий Республики Беларусь, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате чернобыльской катастрофы
4. Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС
5. Особенности регулирования отпусков
6. Особенности регулирования пенсионного обеспечения

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011.–№ 4.–2/1777.
2. Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003 № 204-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/953.

Литература:

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Томашевский К. Трудовые отношения с руководителем организации: спорные вопросы // Юрист. – 2004. – №3.

ТЕМА 20. Материальная ответственность сторон трудового договора**Вопросы:**

1. Материальная ответственность по трудовому праву: понятие, отличие от других видов ответственности.

2. Условия привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю.
3. Виды материальной ответственности работников.
4. Ограниченная материальная ответственность работников.
5. Полная материальная ответственность работников.
6. Договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
7. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю.
8. Материальная ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работника. Возмещение работнику морального вреда.

Нормативные акты:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011. – № 4. – 2/1777.
2. Заключение Конституционного Суда Республики Беларусь «О соответствии Конституции и законам Республики Беларусь пункта 38 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17 июня 1994 г. № 5 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16 декабря 1994 г. № 12 и от 28 июня 1996 г. № 8» от 09.06.1998 № 3-65/98 // Ведомости Национального Собрания Республики Беларусь. – 1998. – № 36.
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми наниматели могут заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности» от 26.05.2000 № 764 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 53. – 5/3287.
4. Положение о материальной ответственности военнослужащих: Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.11.2004 № 1477 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2004. – № 188. – 5/15189.

5. Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об утверждении Положения о коллективной (бригадной) материальной ответственности, примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, примерного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности» от 14.04.2000 № 54 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 44. – 8/3384.

6. Инструкция о порядке определения размера причиненного государственному имуществу вреда в связи с утратой, повреждением (порчей), недостачей при проведении проверок (ревизий) финансово-хозяйственной деятельности государственных юридических лиц: утверждена постановлением Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 24.03.2003 № 39/69 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 38. – 8/9304.

7. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда» от 28.09.2000 № 7 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 100. – 6/258.

8. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» от 26.03.2002 № 2 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2002. – № 44. – 6/321.

Литература:

Борчук Ю.З., Савостьян С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора // Отдел кадров. – 2001. – № 7.

Василевич Г.А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб. – Мн., 2001.

Дисциплинарная и материальная ответственность / Василевич Г.А., Войтик А.А. и др.; Под общ. ред. К.Л. Томашевского. – Мн., 2007.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

Курылева О.С. Материальная ответственность работников: преодоление законодательных коллизий // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2002. – № 15.

Минец И.Н. Особенности коллективной (бригадной) материальной ответственности работников // Юрист. – 2004. – № 12.

Минец И.Н., Подгруша В.В. Возмещение вреда, причиненного жизни, здоровью и имуществу. – Мн., 2005.

Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: Учебное пособие. – М., 2001.

Соколовская А.М. Договор о полной материальной ответственности работника и требования к его заключению // Кадровая служба. – 2002. – № 4.

Соловьева З. Ответственность нанимателя по возмещению вреда, причиненного здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей // Юрист. – 2003. – № 1.

Томашевский К.Л. Институт материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю, продолжает совершенствоваться // Юрист. – 2002. – № 8.

Томашевский, К. Объем материальной ответственности работников: есть ли противоречие между ТК и законодательством о контрактах / К.Томашевский // Юрист. – 2010. – № 1.

Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Чесалина О.В. Некоторые вопросы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю // Отдел кадров. – 2002. – № 11.

Задачи:

1. Инспектор отдела кадров завода Щукина получила в пользование для оформления документов по кадрам и ведения делопроизводства компьютер Pentium II. В результате использования Щукиной дискеты, зараженной макровирусом, компьютер был сломан. Стоимость ремонта компьютера составила 900 000 руб. Средний заработок Щукиной составляет 550 000 руб. Поскольку Щукина была не согласна с размером удержания, спор о возмещении ущерба рассматривался в судебном порядке.

Какое решение должен вынести суд?

2. В результате проведенной инвентаризации у кладовщицы столовой Жук, с которой был заключен договор о полной материальной ответственности, была выявлена недостача продуктов на сумму 1 140 000 руб. и излишки на сумму 830 000 руб. Столовая предъявила иск к Жук о взыскании 1 970 000 руб.

В суде было установлено, что директор столовой заключил с несовершеннолетней Жук договор о полной материальной ответственности. Суд взыскал с Жук в пользу столовой 1 970 000 руб.

Законно ли решение суда?

3. Формировщики завода крупнопанельного домостроения Ветров и Лапотько при изготовлении панелей заформовали их без армирующей сетки. В результате четыре панели оказались бракованными. Стоимость одной панели составляет 300 000 тыс. руб. При рассмотрении дела суд первой инстанции привлек в качестве соответчика мастера производственного участка Шляева, который осуществлял непосредственный контроль за их работой. Средний заработок формировщика – 500 000 руб., мастера производственного участка – 600 000 руб.

К какому виду материальной ответственности могут быть привлечены работники и в каких долях они должны нести материальную ответственность?

4. Игнатенко, крановщик завода сборного железобетона, по просьбе крановщицы Суриковой, которой было трудно работать на закрепленном за ней кране, 11 апреля перешел работать на этот кран. Вследствие неправильно произведенных крановщиком операций произошла поломка крана. Приказом директора завода Игнатенко объявлен выговор и удержана из его заработной платы полная стоимость ремонта в сумме 700 000 руб. (средний заработок Игнатенко 500 000 руб.).

Не согласившись с решением директора завода, Игнатенко обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какую материальную ответственность должен нести Игнатенко – ограниченную или полную? Подведомственен ли данный спор КТС? Допустимо ли одновременное применение дисциплинарного взыскания и привлечение к материальной ответственности?

5. В контракте с заведующей складом Жуковой предусмотрено возложение на нее полной материальной ответственности. В результате проведенной инвентаризации у Жуковой была выявлена недостача

материальных ценностей на сумму 2 000 000 руб. Институт, ссылаясь на пункт 1 ст.404 Трудового кодекса Республики Беларусь, обратился с иском в суд о взыскании с Жуковой указанной суммы. Суд иск удовлетворил.

В кассационной жалобе Жукова просила отменить решение суда поскольку ключи от комнаты, где хранились материальные ценности, имелись и у других работников и она прекратила трудовые отношения с институтом еще до инвентаризации.

Какое определение должен вынести областной суд?

ТЕМА 21. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Вопросы:

1. Понятия надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде: их отличия. Основная задача контроля и стадии процесса его осуществления.

2. Виды и стадии надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

3. Система органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (общая характеристика).

4. Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь как специализированный орган по государственному контролю за соблюдением законодательства о труде, его структура. Полномочия государственных инспекторов труда.

5. Надзор за соблюдением трудового законодательства, осуществляемый прокуратурой. Полномочия прокурора при осуществлении общего надзора. Формы прокурорского реагирования на нарушения трудового законодательства.

6. Общественный контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде.

7. Ответственность нанимателей и их уполномоченных должностных лиц за нарушение законодательства о труде.

Нормативные акты:

1. Уголовный кодекс Республики Беларусь от 09.07.1999 № 275-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 76. – 2/50.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558. 2009. – № 119. – 2/1571; 2009. – № 171. – 2/1589; 2009. – № 173. – 2/1600; 2009. – № 276. – 2/1603; 2010. – №15. –2/1666; 2011.–№ 4.–2/1777.

3. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях от 21.04.2003 № 194-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. –№ 63. – 2/946.

4. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 № 1606-ХП // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2000. – № 23. – 2/146.

5. Закон Республики Беларусь «О прокуратуре Республики Беларусь» от 08.05.2007 № 220-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2007. – № 119. – 2/1317.

6. Закон Республики Беларусь «О пожарной безопасности» от 15.06.1993 №2403-ХП // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. – 1993. – № 23.

7. Положение о государственном надзоре в области промышленной безопасности: Утверждено Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.2008 № 2056 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 15. – 5/29097.

8. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» от 31.10.2001 № 1589 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2001. – № 105. – 5/9329.

9. Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь: Утверждено Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.07.2006 № 959 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 127. – 5/22682.

10. Положение об осуществлении государственного санитарного надзора в Республике Беларусь: Утверждено Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.11.2006 № 1546 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 198. – 5/24255.

11. Инструкция о порядке проведения государственной экспертизы условий труда. Утверждена Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.09.2005 № 121 //

Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2005. – № 174. – 8/13294.

12. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. №510» от 11.12.2009 № 144 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2010. – № 2. – 8/21748.

Литература:

Браташ В.Я. Проверка соблюдения законодательства о труде // Отдел кадров. – 2006. – № 12.

Директор коммерческой организации: права, обязанности, ответственность перед государством, собственником и работниками / Под общ. ред. А.В. Корнеева и К.Л. Томашевского. – Минск, 2007.

Кеник А.А. Защита органами прокуратуры трудовых прав работников . – Минск, 2005.

Кеник А.А. Ответственность должностных лиц нанимателя за нарушение законодательства о труде // Отдел кадров. – 2005. – № 10.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь, 2-е изд., перераб. и доп. / Василевич Г.А., Кеник К.И., Филипчик Р.И. – Минск: Дикта, 2011.

Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011.

Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учеб.-метод. пособие / Н.Н. Вапнярчук, А.А. Войтик и др.: под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011.

Шиляева И.Ф. Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде // Отдел кадров. – 2006. – № 1.

Шиляева И.Ф. Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде // Отдел кадров. – 2006. – № 5.

Задачи:

1. Работница швейной фабрики «Зоря» Зорькина обратилась в Департамент государственной инспекции труда с жалобой о нарушении нанимателем условий контракта в виде задержки выплаты заработной платы. В ходе проверки, проведенной государственным инспектором факт задержки

выплаты заработной платы работникам фабрики, в том числе и Зорькиной, на пять дней подтвердился. Инспектор составил предписание нанимателю об устранении выявленного нарушения, а также вынес постановление об административном правонарушении в виде штрафа в размере 100 базовых величин. Директор фабрики поручил юрисконсульту обжаловать решение государственного инспектора труда, поскольку сумма штрафа не соразмерна допущенному нанимателем нарушению. Зорькина на основании письма, полученного из департамента по результатам проверки, написала заявление о расторжении контракта и выплате минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника и выходного пособия при увольнении.

Законно ли решение государственного инспектора труда о привлечении нанимателя к административной ответственности? Подлежит ли заявление Зорькиной удовлетворению? Какие меры ответственности могут быть применены к нанимателю и его должностным лицам за задержку выплаты заработной платы?

2. В ходе проверки ЧУП «Успех» государственный инспектор труда выявил, что к мастеру участка Сенкевичу за опоздание на работу был применен «выговор» в качестве меры дисциплинарного взыскания, а также он был лишен премии и надбавки за профессиональное мастерство за месяц, в котором допустил опоздание на работу. Инспектор уточнил у нанимателя на основании чего к работнику были применены иные меры дисциплинарного воздействия. В ответ ему было предоставлено положение об оплате труда, утвержденное директором ЧУП «Успех», в котором предусматривалось право нанимателя лишать работников премий и стимулирующих надбавок в случае совершения грубых дисциплинарных проступков.

Как необходимо поступить государственному инспектору труда в данном случае? Какие свои полномочия он может применить? Кто вправе конкретизировать оценочное понятие «грубый дисциплинарный проступок»?

3. В результате проверки ОДО «АгроСервис» было выявлено нарушение при привлечении работника Романовича к дисциплинарной ответственности (приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов не объявлялся ему под роспись в пятидневный срок). Государственным инспектор труда был составлен протокол о нарушении нанимателем законодательства о труде, от подписания которого директор ОДО «АгроСервис» отказался, ссылаясь на то, что приказ объявлялся работнику устно. На основании составленного

протокола было вынесено постановление о привлечении директора ОДО «АгроСервис» к административной ответственности и наложен штраф в размере 50 базовых величин. День спустя работник кадровой службы ОДО «АгроСервис» обнаружил акт об отказе Романовича подписывать приказ о дисциплинарном взыскании в день его издания.

Законно ли привлечен к административной ответственности директор ОДО «АгроСервис»? Имеются ли основания для обжалования постановления об административном правонарушении? Опишите порядок и сроки обжалования постановления о привлечении нанимателя к ответственности за нарушение законодательства о труде, к которым может прибегнуть директор ОДО «АгроСервис».

4. Проверкой районной прокуратуры в порядке общего надзора было установлено, что на заводе «БелПрибор» производился массовый перевод всех работников предприятия, с которыми был заключен трудовой договор на неопределенный срок, на контрактную систему найма. При этом в приказе о переводе работника на контракт не указывались обоснованные производственные, организационные или экономические причины. Вместо этого наниматель ссылался в приказах на решение местного районного исполкома, которое предписывало государственным предприятиям района перевести на контракты работников, работающих по трудовым договорам с неопределенным сроком.

Были ли допущены нанимателем нарушения законодательства о труде? Какие полномочия и формы реагирования может применить прокурор для исправления ситуации? Какие правовые последствия они будут иметь для работников?

5. В предписании, выданном предприятию «Белтеплоизолит», Департаментом государственной инспекции труда по г.Миснку, указывалось на необходимость внесения в контракты, заключенные с работниками, изменения в части закрепления безусловного расторжения контракта с работником за распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы и в других случаях, предусмотренных пунктом 1.4 Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

Оцените правомерность данного предписания.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ТЕМА 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

1. Понятие и предмет трудового права

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека. *Труд* – это сознательная волевая деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей путем воздействия на предметы окружающей их природы.

Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права является не только показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

В зависимости от экономического положения участников совместного труда (т.е. отношения к средствам производства), различают две разновидности труда:

- самостоятельный труд (труд собственников)
- наемный труд (труд несобственников)

Существует также смешанная форма, которая предполагает труд собственников и несобственников. Свое право на труд граждане могут реализовать в самых различных формах, но чаще применяется наемный труд.

В настоящее время трудовое право является одной из отраслей белорусского национального права. Трудовому праву присущи следующие характерные черты:

- 1) это самостоятельная отрасль права, т.к. обладает своими специфическими предметом и методом правового регулирования;
- 2) является одной из важнейших отраслей права, регулирующей трудовые отношения наемных работников, в которые вступает большинство населения республики. Поэтому нормы трудового права непосредственно затрагивают жизненно важные права и интересы значительной части граждан;
- 3) это одна из сложнейших отраслей права, т.к. трудовая деятельность наемных работников является очень многообразной, что связано с различиями в производственных условиях, наличием большого числа профессий, специальностей, должностей рабочих и служащих. Все это обуславливает существование обширного законодательства в данной сфере общественных отношений, в том числе отраслевого и локального, действующего в масштабах соответственно отдельных

отраслей и отдельных предприятий, учреждений, организаций (нанимателей);

- 4) имеет широкую сферу действия (ст.ст. 3, 4, 5 ТК РБ), т.е. нормы трудового права применяются в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор (на предприятиях, в учреждениях, организациях, обществах, товариществах, кооперативах независимо от наименования и форм собственности (их объединениях и обособленных подразделениях), у предпринимателей, осуществляющих свою деятельность без образования юридического лица, граждан, которым законодательством предоставлено право заключения трудового договора с работниками);
- 5) это очень динамичная отрасль права, ее нормы постоянно изменяются и дополняются, поскольку непрерывно изменяются общественные отношения, им регулируемые.

Таким образом, **трудовое право** – это самостоятельная отрасль права, регулирующая общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

Из общей теории права известно, что деление права на отрасли и институты, т.е. группировка однородных норм, осуществляется с учетом предмета и метода правового регулирования.

Предмет, метод, основные принципы трудового права Республики Беларусь, его функции и тенденции развития определяются нормами трудового законодательства и отражают его суть.

Предметом трудового права являются трудовые отношения и иные связанные с ними отношения.

Трудовые отношения – это общественные отношения, складывающиеся в процессе осуществления личного труда гражданина, включенного в трудовой коллектив организации, за определенное вознаграждение с подчинением установленному распорядку. Отличительные признаки трудовых отношений:

- носят личный характер;
- строятся на возмездных началах;
- имеют, как правило, длящийся характер – не прекращаются после выполнения работы;
- касаются выполнения определенного рода работы (квалификация, специальность);
- как правило, предполагают включение работника в определенную систему организации труда, существующую у нанимателя;
- предполагают подчинение работника нанимателю;
- предполагают обязательное социальное страхование.

К иным отношениям, связанным с трудовыми, относятся (ст.4 ТК):

- профессиональная подготовка работников на производстве;
- деятельность профсоюзов и объединений нанимателей;
- ведение коллективных переговоров;
- взаимоотношения между работниками (их представителями) и нанимателями;
- обеспечение занятости;
- контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде;
- государственное социальное страхование;
- рассмотрение трудовых споров.

2. Метод трудового права

Метод трудового права показывает, как и какими правовыми приемами и средствами осуществляется регулирование общественно-трудовых отношений. Сущность метода трудового права характеризуют его элементы:

- характер установления норм трудового права и условий труда.

Специфичным является сочетание централизованного и локального регулирования.

Посредством **централизованного** регулирования устанавливается обычно минимум гарантий трудовых прав работников. В этом регулировании принимают участие центральные (включая и отраслевые) органы государственной власти и государственного управления. Принятые в результате централизованного регулирования нормативные акты могут носить как директивный (обязательный), так и рекомендательный характер.

С помощью **локального** правового регулирования устанавливаются: режим рабочего времени в организациях, льготы и преимущества работникам из фондов предприятия, графики отпусков.

- сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования.

Договорной способ регулирования означает, что установленное на основе договора отношение, как правило, не может быть изменено без взаимного согласия сторон.

Рекомендательный способ регулирования предполагает принятие норм-рекомендаций, адресованных субъектам общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

Договорной и рекомендательный способы на практике нередко сочетаются с государственно-властным (императивным) способом регулирования (меры

дисциплинарной ответственности, материальной ответственности, увольнение по определенным в законе основаниям).

- участие в регулировании общественных отношений в сфере труда трудовых коллективов и профсоюзных органов.

- способы защиты и обеспечения выполнения трудовых обязанностей. Специфика их состоит в специальном порядке рассмотрения трудовых споров (с участием органов, образуемых в организациях – КТС) и в своеобразии правовых средств принуждения правонарушителей к надлежащему исполнению трудовых обязанностей (посредством институтов дисциплины труда, ответственности работников и материальной ответственности работников и нанимателей).

Основная роль трудового права – это урегулирование своими нормами поведения людей в процессе труда на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период развития, охраняло труд работников, способствовало улучшению их условий труда и быта, укрепляло социальное партнерство.

Цели, задачи и функции трудового права РФ тесно взаимосвязаны. Они отражают интересы общества, государства, а также работников и нанимателей.

Каждая отрасль права (законодательства) имеет свои социальные задачи (цели). **Задачами трудового права** являются (ст.2 ТК):

- 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.

3. Функции и принципы трудового права

Функции трудового права – это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства, к ним относятся:

1. Социальная функция – в нормах по обеспечению занятости, реализации свободы труда.

2. Защитная функция выражается в установлении уровня условий труда, разрешения трудовых споров и т.п.

3. Хозяйственная, производственная функция проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы и т.д.

4. Воспитательная функция – нормы о поощрениях ответственности
5. Функция развития производственной демократии – в нормах о праве работников на участие в управлении предприятием, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов.

Под принципами трудового права понимаются основополагающие идеи, определяющие содержание и направление развития трудового права в целом и его отдельных институтов.

Право выступает в виде конкретных установлений (предписание, запрет, дозволение), а норма права – поведение людей и организаций в различных жизненных ситуациях. А для реализации и правильного применения конкретных норм права недостаточно знать их содержание. Отсюда вытекает **роль принципов:**

- отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая понять смысл и связь с экономикой и моралью общества;
- направляют развитие трудового законодательства и помогают в применении норм права;
- служат одним из оснований объединения отдельных норм в систему;
- определяют положение субъектов;

Большинство ученых определяют принципы как систему:

- принципы права в целом (законности, демократизма, защиты прав человека);
- межотраслевые принципы (свободы труда, запрещение принудительного труда);
- отраслевые – связаны хотя бы с одним из институтов (принцип свободы труда связан с принципом трудовой договор);

Принципы правовых институтов – ближе других к конкретным нормам.

Одна группа принципов вытекает из другой.

К основным отраслевым принципам относятся:

- свобода труда;
- обеспечение права на труд на основе равенства возможностей при запрещении дискриминации в занятости;
- обеспечение права на охрану здоровья (условия трудового договора, надзор, контроль);
- обеспечение права на вознаграждение за труд – в зависимости от личного вклада, качества;
- обеспечение права на отдых;
- признание права на индивидуальные и коллективные трудовые споры;

- содействие профессиональному развитию работника на производстве, подготовке кадров;
- признание права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы;
- участие объединений работников и нанимателей в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

4. Сфера действия и взаимосвязь трудового права с другими отраслями права

Сфера действия трудового права (ст.ст. 3-6 ТК РБ) распространяется на регулирование отношений всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь или конвенций МОТ, участницей которых является Республика Беларусь.

Ст.5 ТК устанавливает особенности применения ТК РБ к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий граждан: Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников (военнослужащих, служащих государственного аппарата и др.) в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус.

В соответствии со ст.6 ТК не подпадают под действие ТК РБ отношения по поводу осуществления:

- 1) обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля организаций, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений;
- 2) обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством.

К регулированию общественных отношений, связанных с трудом, причастны несколько отраслей права: гражданское, административное и право социального обеспечения. Они являются смежными с трудовым, т.к. их предмет и метод имеют определенное сходство с предметом и методом трудового права. Это часто затрудняет выяснение истинной правовой природы фактических правоотношений и влечет за собой нарушение закона в правоприменительной практике.

Гражданское право

Общее. Объединяет признак: затраты труда.

Общие различия: 1) материальное содержание; 2) правовая форма (норма) регулирования.

По *объекту*: гражданское право. Объектом договоров является результат труда; трудовое право - объектом регулирования является сам процесс труда ("живой" труд).

По *предмету* регулирования. Предметом регулирования гражданского права являются две группы отношений:

- 1) имущественные;
- 2) неимущественные.

В число имущественных входят и те, что связаны с трудом. Они возникают на основе договора подряда, поручения, авторского договора.

Предметом регулирования трудового права являются трудовые и связанные с ними отношения.

По реализации трудовых отношений. В трудовом праве стороны равноправны лишь в момент заключения трудового договора. В гражданском праве стороны независимы и самостоятельны в течение всего срока действия гражданско-правовых договоров.

В гражданско-правовых договорах оплачивается конечный результат, заказчик не несет никаких имущественных обязанностей в отношении исполнителя, на него ложится и риск невозможности представления окончательного результата по объективным причинам. В трудовых отношениях такой риск несет наниматель.

По видам ответственности. В гражданском в основном, солидарная, в трудовом – долевая, ему присуща материальная ответственность.

По срокам защиты нарушенных прав: в гражданском праве – в основном, 3 года. Трудовому праву присущи в основном сокращенные сроки – например 1 месяц.

Административное право

Общее: 1) сходство по предмету регулирования (в трудовом – организационно-управленческие отношения в сфере труда; в административном – отношения в сфере государственного управления); 2) сходство метода регулирования (использование в обеих отраслях права способа государственно-властных предписаний).

Отличия:

в трудовом праве – отношения, обращенные во внутрь предприятия.

в административном - регулирует отношения между предприятиями и вышестоящими управленческими организациями.

Право социального обеспечения

Эта отрасль сформировалась как самостоятельная сравнительно недавно, причем большинство норм входило в трудовое право.

Общее: объем правомочий граждан в пенсионных правоотношениях, составляющих ядро в предмете права социального обеспечения, зависит в большинстве случаев от размера оплаты труда и величины трудового стажа. Связаны с трудовым вкладом и другие социальные выплаты.

Отличия: по предмету: право социального обеспечения – общественные отношения, складывающиеся при реализации трудящимися права на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности и потери кормильца, но не права на труд; в трудовом – реализация права на труд.

По методу правового регулирования: трудовому праву свойственны как государственное регулирование, так и договорное; праву социального обеспечения – не свойственен договорной порядок возникновения правоотношений; права и обязанности субъектов правоотношений устанавливаются, как правило, непосредственно нормами права, издаваемыми государственными органами.

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки трудового права – это взаимосвязанные, но разные понятия. Все эти системы строятся по их целям и предмету.

5. Система трудового права

Система отрасли трудового права – это классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы (институты и подинституты), и последовательность их расположения внутри отрасли по взаимосвязанной системе.

Структурно вся система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную.

Общая часть включает нормы, которые содержат общие положения, касающиеся труда всех работников и отражают единство трудового права.: задачи трудового права, сфера его действия, источники регулирования, принципиальные положения, относящиеся к установлению и осуществлению трудовых отношений, к условиям труда, соотношению норм белорусского национального и международного права, основные трудовые права и обязанности, сроки возникновения, изменения и прекращения правоотношений. В общую часть входят нормы о коллективном договоре, о профессиональных

союзах, об участии работников в управлении организации, о контроле и надзоре за исполнением законодательства.

Особенная часть включает нормы, регулирующие конкретное содержание трудового отношения, отдельные элементы, определенные его стороны или отдельные виды иных общественных отношений, являющихся предметом данной отрасли. Она включает институты: трудоустройства, рабочего времени, времени отдыха, трудовой дисциплины, заработной платы, охраны труда, трудовых споров, материальной ответственности и другие.

Система трудового законодательства объединяет весь нормативный материал в сфере труда (законы, указы, постановления и т.д.). Кроме того, если система отрасли трудового права содержит только чисто правовые нормы, то система законодательства помимо нормативных актов о труде содержит еще и преамбулы, введения, указывающие на цель принятия соответствующих актов и их практическое значение. Систематизация трудового законодательства может быть различна в зависимости от того, для каких целей и категорий работников она предназначается.

Наряду с системами отрасли трудового права и трудового законодательства существует и система науки трудового права.

Система науки трудового права представляет собой систематизированную совокупность знаний о правовом регулировании трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений, способах достижения эффективности этого регулирования и предложений по совершенствованию соответствующих правовых норм.

Наука трудового права изучает не только нормы трудового права, но и его предмет, метод, источники, субъекты, учение о правоотношениях трудового права, их взаимосвязи, тенденции развития путем комплексной разработки определенных правовых взглядов, выводов и суждений. Система науки в основном соответствует системе отрасли трудового права. Отличием является то, что в системе отрасли нет раздела о международно-правовом регулировании труда, а в системе науки он имеется.

ТЕМА 2. Источники трудового права

1. Источники трудового права

Источниками трудового права являются нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

Нормативный правовой акт – официальный документ установленной формы, принятый (изданный) в пределах компетенции уполномоченного

государственного органа (должностного лица) или путем референдума с соблюдением установленной законодательством Республики Беларусь процедуры, содержащий общеобязательные правила поведения, рассчитанные на неопределенный круг лиц и неоднократное применение.

Источники трудового права следует отличать от правовых актов, которые не являются нормативными и принимаются (издаются) с целью осуществления конкретных (разовых) организационных, контрольных или распорядительных мероприятий в сфере трудовых и связанных с ними отношений либо рассчитаны на иное однократное применение.

Нормативные акты могут содержать нормы только трудового права, например Трудовой кодекс Республики Беларусь, а могут быть и комплексными, содержащими нормы других отраслей права (например, Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»).

В источниках трудового права Республики Беларусь отражены материальные условия жизни нашего общества, при изменении условий - меняются и источники трудового права.

Трудовое законодательство – это совокупность источников трудового права образует систему трудового права, которая называется. Источники трудового права являются формой выражения трудового законодательства в определенных нормативных актах.

Система источников трудового права Республики Беларусь имеет некоторые особенности, отличающие их от других отраслей права. Эти особенности обусловлены в основном спецификой одновременно предмета и метода правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, сферой действия нормативных актов о труде, наличием специальных органов, призванных регулировать социально-трудовые отношения, содействуя реализации принципа социального партнерства и заключаются в следующем:

1. В систему источников трудового права входят международные правовые акты по труду, ратифицированные Республикой Беларусь.

2. На территории Республики Беларусь временно применяются нормативные правовые акты бывшего СССР, если они не противоречат Конституции и другим нормативным актам Республики Беларусь и если эти отношения еще не регулируются нормами белорусского законодательства (например, дежурство).

3. В состав системы нормативных актов о труде входят не только нормативные акты, принятые органами, осуществляющими централизованное регулирование трудовых отношений, но и локальные (местные) нормативные акты, при помощи которых осуществляется регулирование трудовых

отношений непосредственно у нанимателя, с учетом особенностей его производственной деятельности.

4. В создании локальных нормативных актов участвуют представители работников (профсоюзы).

5. Наличие значительного количества нормативных актов, содержащих «специальные нормы», рассчитанных на правовое регулирование трудовых отношений отдельных категорий и групп работников.

2. Нормативные правовые акты

Для четкого представления о видах нормативных актов, входящих в систему нормативных актов о труде, их свойствах, взаимосвязях при регулировании трудовых и связанных с ними отношениях, пользуются их классификацией, с помощью которой подразделяют нормативные акты на группы по какому-либо признаку.

По юридической силе нормативные правовые акты подразделяются на законы и иные нормативные правовые акты. Законы обладают наибольшей юридической силой по сравнению с другими источниками.

По системе трудового права нормативные акты подразделяют на относящиеся: а) как к общей части, так и ко всем институтам Особенной части трудового права (Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, Декреты Президента Республики Беларусь); б) лишь к определенным институтам Особенной части (Закон Республики Беларусь "О занятости населения Республики Беларусь"), в) к нескольким институтам – Особенной части Закон "Об основах службы в государственном аппарате").

По органам, их принявшим: а) принятые высшим органом законодательной власти (законы, постановления); б) принятые Президентом Республики Беларусь (декреты, указы, распоряжения); в) высшими органами исполнительной власти (постановления и распоряжения Правительства Республики Беларусь); г) изданные центральными органами государственного управления (Министерством труда и социальной защиты); д) принятые органами местного самоуправления (решения).

По форме нормативные правовые акты делятся на законы, декреты, указы и распоряжения Президента Республики Беларусь, правила, положения, решения, приказы, рекомендации, разъяснения и другие формы.

По сфере действия нормативные правовые акты подразделяются: на республиканские, отраслевые (ведомственные), межотраслевые (правила, стандарты по технике безопасности, охране труда, занятости), местные и локальные.

По степени обобщенности: кодифицированные, комплексные и иные нормативные правовые акты.

По действию в пространстве: республиканские, местные, локальные.

Международно-правовое регулирование труда – это установление системы стандартов по регулированию трудовых и связанных с ними отношений посредством международно-правовых средств.

Основные субъекты международно-правового регулирования труда: Организация Объединенных наций и ее специализированный орган - Международная организация труда (МОТ). МОТ существует с 1919 г. как специализированный орган Лиги Наций, а с 1946 г. – ООН. МОТ объединяет 175 государств (Республика Беларусь с 1954 г.) и в соответствии со своим уставом наделяется полномочиями по принятию международных конвенций и рекомендаций, в том числе и по вопросам трудовых и связанных с ними отношений.

Международная организация труда осуществляет свою деятельность через три основных органа: Международную конфедерацию труда (высший орган); Административный совет (исполнительный орган) и Международное бюро труда (постоянный секретариат МОТ, являющийся центром всей деятельности, которая осуществляется организацией).

Субъектами международно-правового регулирования труда на региональном уровне или на двусторонней основе являются различные объединения государств: Совет Европы, Европейский Союз, Содружество Независимых Государств (СНГ), Союз Беларуси и России.

Источниками международно-правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений служат акты ООН и МОТ, региональных объединений государств, двусторонние и многосторонние договоры.

Акты ООН и МОТ устанавливают международные стандарты по регулированию труда. Важнейшие из них – декларации, пакты, конвенции ООН, закрепляющие некоторые принципы правового регулирования труда и основные трудовые права.

Важнейшими актами международного права являются Всеобщая декларация прав человека одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах одобренный Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 году; принятый Генеральной Ассамблеей в 1966 году Международный пакт о гражданских и политических правах. Эти документы закрепляют право на труд, на благоприятные и справедливые условия труда, на справедливое и равное вознаграждение за равный труд, на социальное обеспечение, на запрещение принудительного труда, провозглашается право на свободу ассоциаций и др.

В развитие актов Организации Объединенных Наций, МОТ принимает конвенции и рекомендации по проблемам труда. Нормативные акты МОТ принято делить на следующие группы: по осуществлению защиты основных прав и свобод человека в области труда; по обеспечению занятости, защите от безработицы; по регулированию условия труда; по технике безопасности и производственной санитарии; по регулированию труда работников, нуждающихся в повышенной правовой защите; по регулированию труда отдельных категорий работников; по регулированию сотрудничества организаций работников и нанимателей государств.

Конституцией Республики Беларусь установлено, что Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства. Положения ст. 8 Трудового кодекса, предусматривает соотношение законодательства о труде и норм международного права. Большое значение для национального законодательства имеют конвенции Международной организации труда (МОТ), ратифицированные Республикой Беларусь. Национальное законодательство должно приниматься в соответствии с международными актами, обеспечивать их соблюдение и придавать их исполнению обязательный характер.

Законы Республики Беларусь:

- 1) Конституция Республики Беларусь – это Основной Закон Республики Беларусь, она обладает высшей юридической силой. Все другие нормативные правовые акты издаются на основе и в соответствии с ней. В Конституции закреплены права граждан: на труд (ст.41); на отдых (ст.43); на охрану здоровья (ст.45); на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности и потери кормильца (ст.47), право на вознаграждение за выполненную работу в соответствии с ее количеством, качеством и общественным значением, но не ниже установленного государством минимального размера (ст.43).
- 2) Трудовой кодекс Республики Беларусь - это кодифицированный закон, подписанный Президентом Республики Беларусь 26 июля 1999 г.. и вступивший в силу с 1 января 2000 г. Он состоит из 6 разделов, объединяющих 39 глав, насчитывающих 468 статей. Трудовой кодекс является основным нормативным актом, который регулирует трудовые отношения с момента их возникновения до их прекращения, а также отношения, связанные с трудовыми, определенными ст. 4 ТК.
- 3) Отдельные виды правоотношений в области труда регулируются иными законами («О занятости населения Республики Беларусь», «О профессиональных союзах»).

Декреты Президента Республики Беларусь имеют силу закона. Президент вправе издавать декреты, если Парламент делегирует ему законодательные полномочия на их издание. В случаях особой необходимости для регулирования наиболее важных общественных отношений Президент имеет право издавать временные декреты.

Иные нормативные правовые акты:

- 1) Указы Президента Республики Беларусь. Они обязательны для исполнения на всей территории Республики Беларусь и не должны противоречить Конституции и другим законам Республики Беларусь;
- 2) постановления Совета Министров Республики Беларусь, которые издаются на основе и во исполнение законов, декретов, указов в целях их конкретизации и развития;
- 3) постановления, разъяснения Министерства труда и социальной защиты, в них устанавливается порядок применения закона;
- 4) акты, министерств, комитетов, департаментов, ведомств;
- 5) решения местных исполнительных и распорядительных органов;
- 6) акты коллективно-договорного регулирования и локальные нормативные правовые акты: соглашения, коллективные договоры, и иные локальные акты.

Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. Соглашения могут заключаться на республиканском, отраслевом и местном уровнях.

Локальный нормативный правовой акт – нормативный правовой акт, действие которого ограничено рамками одной или нескольких организаций.

К локальным нормативным актам относятся: коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, инструкции по технике безопасности и охране труда, графики сменности и т.д.

- 7) акты Конституционного Суда Республики Беларусь, Верховного Суда Республики Беларусь, Генерального прокурора Республики Беларусь - принятые в пределах их компетенции по регулированию общественных отношений.

Действие нормативных актов в пространстве: акты республиканских (центральных) государственных органов распространяются на всю территорию Республики Беларусь; органов местного управления и самоуправления – на соответствующую территорию Республики Беларусь, локальные нормативные акты о труде распространяются лишь в пределах конкретной организации.

Действие нормативных правовых актов по кругу лиц. Нормы трудового права распространяются на: граждан и юридических лиц Республики Беларусь, а также находящихся на территории Республики Беларусь иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных юридических лиц. Нормы трудового права принято подразделять на две группы: общие и специальные. Общие – распространяются на всех работников. Специальные – распространяются на отдельные категории работников, в зависимости от особенностей производства, характера труда и иных критериев.

Действие нормативных правовых актов во времени. Нормативные правовые акты действуют бессрочно, если в них не оговорено иное. Временный срок действия может быть установлен для всего нормативного акта или его частей. По истечении указанного срока или при наступлении указанного в нормативном правовом акте события нормативный акт (его часть) утрачивает силу. До истечения установленного срока орган (должностное лицо) принявший (издавший) нормативный правовой акт может принять решение о продлении срока действия на иной срок или придании ему бессрочного характера.

Единство и дифференциация норм трудового права характеризуется тем, что правовые нормы делятся на две группы: общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда, и специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории работников (женщин, молодежь, лиц, работающих в тяжелых и вредных условиях труда, временных и сезонных работников и т.п.).

Дифференциация норм трудового права по категориям работников выражается в наделении их дополнительными правами, льготами и преимуществами (женщин, молодежи, инвалидов, лиц, работающих в тяжелых и вредных условиях труда). В ряде случаев дифференциация связана с необходимостью повысить требования к выполнению трудовых обязанностей (работники транспорта, авиации), с установлением более высокой ответственности за правонарушения в сфере труда (руководители организаций и их заместители, работники, обслуживающие материальные ценности, выполняющие воспитательные функции).

Дифференциация норм трудового права неразрывно связана с их единством. Она находит отражение в специальных нормах путем конкретизации общих норм, их дополнения, а в некоторых случаях изъятия (лица, для которых не устанавливается испытательный срок).

ТЕМА 3. Правоотношения по трудовому праву

1. Правоотношения по трудовому праву

Правоотношения в сфере трудового права – это регулируемые нормами трудового права трудовые и связанные с ними (производные от трудовых) общественные отношения.

Ст.4 ТК определяет виды правоотношений, регулируемых нормами трудового права:

- 1) трудовые правоотношения;
- 2) правоотношения по профессиональной подготовке работников на производстве;
- 3) правоотношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- 4) правоотношения по ведению коллективных переговоров;
- 5) взаимоотношения между работниками (их представителями) и нанимателями;
- 6) правоотношения по обеспечению занятости;
- 7) правоотношения по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде;
- 8) правоотношения, связанные с государственным социальным страхованием;
- 9) правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

В результате воздействия трудового права на общественные отношения, составляющие его предмет, складывается система правоотношений, характеризующаяся определенным единством, определяющее место в этой системе занимают трудовые правоотношения. В свою очередь трудовые отношения группируют вокруг себя иные правоотношения, связанные с ними и составляют подсистему правоотношений трудового права. В этой подсистеме правоотношения подразделяются на три группы в зависимости от времени их возникновения, развития и прекращения применительно к трудовым правоотношениям.

Предшествующие трудовым правоотношениям возникают и развиваются до трудовых, а прекращаются с возникновением трудовых правоотношений. Это правоотношения, связанные с обеспечением занятости, а также с обучением лиц, ранее не имевших профессий.

Сопутствующие трудовым правоотношения возникают и существуют наряду с трудовыми, обеспечивая их защиту. Это социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективных договоров и соглашений; по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров на производстве; по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства; по разрешению трудовых споров.

Вытекающие из трудовых правоотношения возникают и развиваются с момента прекращения трудовых отношений. Это правоотношения по рассмотрению трудовых споров, возникающие после прекращения трудовых правоотношений. Они могут быть направлены на материальное обеспечение уволенного или восстановление его на работе, на взыскание материального ущерба, причиненного в процессе его прошлой работы.

Отличительной чертой всех видов правоотношений трудового права является то, что они волевые, возникают по воле субъектов трудового права и отражают действие норм трудового законодательства. Каждое правоотношение отличается от других своими элементами: субъектами, объектами, содержанием, основаниями возникновения и прекращения.

Объектом правоотношений трудового права является: материальный интерес в труде, результаты трудовой деятельности и различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требованиям работника и нанимателя, а в охранительных правоотношениях – это охрана материального интереса и соответствующих социально-экономических трудовых прав.

2. Трудовое правоотношение

Трудовое правоотношение – это юридическая связь работника и нанимателя, в которой работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям соответствующей квалификации и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставить обусловленную трудовым договором работу, своевременно оплачивать его труд и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами и соглашением сторон.

Трудовое правоотношение - это двустороннее правоотношение, его *субъектами* являются работник и наниматель. Обязательной предпосылкой возникновения трудового правоотношения является наличие у субъектов трудовой правосубъектности (трудовой право- и дееспособности).

Содержание трудового правоотношения составляют субъективные права и обязанности его участников.

По своей правовой природе трудовые правоотношения являются сложными. В отличие от простых они включают ряд правомочий, корреспондирующих им обязанностей и могут быть разделены на отдельные простые, например, на правоотношение по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха. В каждом из них отдельному правомочию субъекта соответствует обязанность другой стороны, например праву работника на

заработную плату корреспондирует обязанность нанимателя выплатить ее работнику.

Содержание трудового правоотношения определяется трудовым договором и распространяющимися на работника вследствие его заключения трудовым законодательством, коллективным договором и соглашением.

Понятие и содержание трудового правоотношения и трудового договора не идентичны. Это две взаимосвязанные, но разные правовые категории. Содержанием трудового правоотношения являются все трудовые права и обязанности его субъектов в данной правовой связи. Содержанием же трудового договора являются его условия. Именно эти условия определяют содержание (права и обязанности) трудового правоотношения, возникшего в результате данного трудового договора.

Юридические факты – объективные обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, называются. Как правило, основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор (контракт).

Для работников, занимающих выборные должности, таким основанием является факт избрания на данную должность.

В основе возникновения трудовых отношений, вытекающих из членства в организациях любых организационно-правовых форм, могут лежать учредительные документы и локальные нормативные акты этих учреждений.

Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является *сложный состав юридических фактов*, в этом случае, помимо трудового договора, ему предшествует или за ним следует какой-то другой юридический факт. Для лиц, принимаемых на работу по конкурсу (научных сотрудников НИИ, профессорско-преподавательского состава вузов и др.), трудовое правоотношение возникает на основе факта избрания на должность по конкурсу и трудового договора. При приеме на работу лица, направленного службой занятости в счет установленной квоты (брони), правоотношения возникают на основе направления службы занятости и трудового договора.

Юридическим фактом, устанавливающим трудовое правоотношение является и фактический допуск к работе, даже если прием на работу не был надлежащим образом оформлен (ст. 25 ТК РФ).

Виды трудовых правоотношений определяются видами трудового договора (срочные, с неопределенным сроком, о работе по совместительству...). Изменение трудового правоотношения может происходить на договорном основании или на основании, предусмотренном законом. Одним из таких, к

примеру, считается перевод на другую работу, не предусмотренную трудовым договором, который всегда производится с согласия обеих сторон (исключение составляют временные переводы без согласия работника согласно ст.ст. 33 и 34 ТК).

Основанием прекращения трудового правоотношения может быть как соглашение сторон, так и одностороннее волеизъявление одной из них.

Трудовое правоотношение следует отличать от смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом, по следующим критериям:

- по включению работника при трудовом правоотношении в трудовой коллектив, что отсутствует в гражданских правоотношениях, связанных с трудом;
- по предмету правоотношения: в трудовом им является сам процесс труда когда осуществляется определенная трудовая функция в рамках общей организации труда, а в гражданском правоотношении таковым является уже овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение и т.п.);
- по подчинению работника правилам внутреннего трудового распорядка данного предприятия: при трудовом правоотношении он несет ответственность за их нарушение, что отсутствует при гражданском;
- по обязанности организации охраны труда работника: в трудовом правоотношении она возложена на администрацию, а в гражданском каждый сам организует свой труд и его охрану.

3. Правоотношения, связанные с трудовыми правоотношениями

Социально-партнерские правоотношения объединяют такие виды правоотношений, связанных с трудовыми, как:

- 1) взаимоотношения между работниками (их представителями) и нанимателями,
- 2) правоотношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей,
- 3) правоотношения по ведению коллективных переговоров в целях заключения коллективных договоров и соглашений.

Объектом всех видов социально-партнерских отношений являются социально-экономические интересы, вопросы организации и оплаты труда, его охраны, т.е. затрагивающие материальные интересы, как конкретного коллектива работников, так и целой отрасли или региона страны и каждого работника в отдельности.

Субъектами социально-партнерских правоотношений являются с одной стороны представители работников (на практике это чаще всего профсоюзы), с

другой – представители нанимателей; с третьей – органы исполнительной власти.

Содержанием правоотношений являются права и обязанности социальных партнеров по процессу ведения коллективных переговоров и заключению соглашения или коллективного договора, которыми определяются права и обязанности каждого партнера, а также контроль за исполнением соглашения или коллективного договора.

Социально-партнерские правоотношения носят длящийся характер.

Правоотношения с профессиональным союзом возникают с момента избрания профкома и продолжаются до прекращения его полномочий.

У работников и нанимателей правоотношения возникают с момента образования и прекращаются с ликвидацией производства.

Правоотношения по ведению коллективных переговоров возникают с момента письменного уведомления одной из сторон другого участника об их начале. Прекращаются эти правоотношения, как правило, с окончанием срока действия Соглашения, коллективного договора.

Правоотношения по профессиональной подготовке работников на производстве могут быть трех видов:

- по ученичеству на производстве для получения специальности;
- по повышению квалификации, переобучению, обучению смежным профессиям;
- по руководству обучением на производстве.

Правоотношение по ученичеству на производстве возникает между гражданином, принятым с целью обучения специальности, а затем работы по ней, и нанимателем. Основанием возникновения данного правоотношения является заключение ученического договора. Субъектами правоотношения по ученичеству являются наниматель и ученик.

Содержанием ученического правоотношения является обязанность ученика овладеть в установленный договором срок оговоренной специальностью, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, и обязанность нанимателя организовать обучение (индивидуальное, бригадное или курсовое), оплачивать время обучения в установленном договором размере, соблюдать трудовое законодательство и по окончании обучения обеспечить бывшего ученика работой по полученной специальности. На ученика в период обучения распространяется трудовое законодательство как на работника данного предприятия.

Договор об ученичестве может быть заключен и с работником, намеченным к высвобождению. Тогда ученическое правоотношение возникает у него в дополнение к трудовому (поскольку о высвобождении он

предупреждается не менее чем за два месяца). Но оно может стать и самостоятельным, если обучение вышло за пределы предупредительного срока.

Прекращается правоотношение по ученичеству окончанием обучения и сдачей квалификационного экзамена; далее правоотношение по ученичеству трансформируется в трудовое правоотношение.

Правоотношение по повышению квалификации, переобучению возникает между работником и нанимателем, уже состоящим в трудовом правоотношении.

Основанием возникновения такого является соглашение сторон, по которому работник направляется на повышение квалификации или обучению новым профессиям.

Прекращается это правоотношение с окончанием обучения работника.

Правоотношение по руководству производственным обучением возникает между обучающим лицом и нанимателем на основании договора между ними. Такое правоотношение может возникать у обучающего как с момента прикрепления ученика и до окончания учебы: сдачи им квалификационного экзамена, как дополнительное к трудовому правоотношению обучающего или как основное – когда обязанность обучающего лица является его трудовой функцией работника..

Правоотношения по обеспечению занятости возникают при обращении гражданина за помощью в органы службы занятости с целью найти подходящую работу и трудоустроиться, а в случае необходимости получить новую специальность, повысить квалификацию. Эти правоотношения предшествуют трудовым, а при высвобождении работников могут последовать за прежними трудовыми правоотношениями или изменить их при трудоустройстве на том же производстве.

Правоотношения по обеспечению занятости возникают в следующих взаимосвязанных видах:

1. Правоотношение между органом государственной службы занятости и гражданином, обратившимся в этот орган с просьбой о помощи в трудоустройстве и признании его безработным.

2. Правоотношение между органом службы занятости и нанимателем, обязанным информировать эту службу о потребности в кадрах, наличии вакантных мест, предстоящих массовых высвобождениях, перечислять взносы в фонд занятости и принимать на вакантные места направляемых ему подходящих работников.

3. Правоотношение между безработным, получившим направление на работу от службы занятости, и соответствующим нанимателем.

4. В современных социально-экономических условиях определенное место занимают правоотношения между частным агентством по трудоустройству, гражданином, ищущим работу и нанимателем, готовым принять гражданина на работу.

Каждое из этих правоотношений является самостоятельным, имеющим свои субъекты и содержание, взаимосвязанные общностью целей: помочь гражданам в устройстве на работу, а нанимателям подобрать необходимые кадры.

Правоотношение между гражданином и государственным органом службы занятости населения возникает с момента письменного обращения гражданина в этот орган, с просьбой о помощи в устройстве на работу. Основанием возникновения данного правоотношения является заявление гражданина

С момента регистрации гражданина в качестве безработного это правоотношение трансформируется в правоотношение безработного с органом государственной службы занятости населения.

Основанием прекращения данных правоотношений является заключение трудового договора между нанимателем и безработным.

Правоотношение между органом службы занятости населения и нанимателем возникает с момента появления правоспособности у нанимателя и заканчивается с его ликвидацией.

Правоотношение между трудоустраиваемым гражданином и нанимателем возникает с момента передачи гражданином нанимателю направления государственной службы занятости населения.

Содержание трех указанных правоотношений, т.е. права и обязанности их субъектов, определяется Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь».

Правоотношения между частным агентством по трудоустройству, гражданином, ищущим работу и нанимателем, готовым принять гражданина на работу. Основанием возникновения правоотношения между гражданином и частным агентством возникают на основании устного или письменного обращения в это агентство. Между частным агентством и нанимателем – на основании заключенного договора по подбору кадров. Следует отметить, что правоотношения между частным агентством и нанимателем носят возмездный характер.

Субъектами правоотношений *по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства* являются с одной стороны органы, основными функциями которых являются контроль и надзор в сфере трудового законодательства, включающие: органы прокуратуры, Департамент по

инспекции труда при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, специализированные государственные органы (Проматомнадзор, Государственный комитет по энергосбережению и энергетическому надзору, органы санитарно-эпидемиологической службы системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь) и профсоюзы (осуществляют общественный контроль), а с другой стороны – должностные лица и наниматели, обязанные обеспечить охрану труда и соблюдение трудового законодательства.

Эти правоотношения возникают с началом работы организации. До этого момента у органов надзора есть соответствующие правоотношения по предупредительному надзору с проектно-строительными организациями, чтобы уже в проектах оборудования, механизмов, промышленных зданий и сооружений, а также при сдаче их в эксплуатацию были соблюдены правила техники безопасности и производственной санитарии. Прекращаются эти правоотношения с ликвидацией организации.

Содержанием правоотношений является обязанность органов надзора осуществлять контроль в области охраны труда, а также за соблюдением трудового законодательства и выполнением нанимателями, должностными лицами своей обязанности обеспечить условия для осуществления прав этих органов по надзору и нести перед ними соответствующую правовую ответственность за нарушение и несоблюдение правил охраны труда.

Трудовая правосубъектность органов надзора возникает с момента их образования, и действуют они на основании утвержденных Положений, которыми предусмотрены задачи, права и обязанности каждого из них.

Правоотношения по ***разрешению трудовых споров*** являются правоотношениями правоохранительного характера.

Субъектами этих правоотношений являются, с одной стороны, органы, разрешающие трудовые споры (КТС, суд, примирительная комиссия, посредники, трудовой арбитраж, республиканский трудовой арбитраж), с другой стороны – каждый участник спора (работник, группа работников, профсоюз, объединения профсоюзов, наниматель, объединение нанимателей и др.)

Основанием возникновения процессуальных правоотношений является письменное обращение в соответствующий орган спорящей стороны по поводу разрешения трудового спора. Прекращаются правоотношения по рассмотрению трудового спора принятием решения юрисдикционным органом (если оно не обжаловано и не требует принудительного исполнения).

Содержание этих правоотношений определяется трудовым законодательством, а при рассмотрении спора в суде – еще и гражданским процессуальным законодательством.

ТЕМА 4. Субъекты трудового права

1. Субъекты трудового права

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать определенными правами и обязанностями и реализовывать их.

Каждый субъект трудового права наделен **правовым статусом (правосубъектностью)**, который представляет собой основу правового положения субъекта конкретных правовых отношений.

Содержание правового статуса субъектов трудового права включает элементы, которые возникают одновременно и в единстве. К ним относятся:

- Трудовая правоспособность, т.е. способность иметь трудовые права;
- Трудовая дееспособность – способность по законодательству осуществлять трудовые права и обязанности.

Одной из сторон дееспособности является деликтоспособность. **Деликтоспособность** – способность отвечать за трудовые правонарушения.

Некоторые ученые расширяют категорию правового статуса и включают в нее как составную часть - юридические гарантии.

Субъекты трудового права можно классифицировать на основные группы:

1. работники
2. наниматели – юридические и физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками;
3. органы службы занятости;
4. трудовые коллективы
5. профсоюзные комитеты или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;
6. социальные партнеры на республиканском, отраслевом и местном уровнях, в лице соответствующих профсоюзов (их объединений), нанимателей (их объединений) и органов государственного управления;
7. правоохранительные органы – КТС, суды, примирительные комиссии, трудовые арбитражи, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством.

В свою очередь все субъекты трудового права могут быть подразделены на три основные группы:

- индивидуальные субъекты;
- коллективные субъекты;
- общественные образования.

Работники – лица, состоящие в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. В лице работника является не каждый трудящийся любой организации независимо от формы собственности, а лишь с кем заключается трудовой договор. Гражданин как субъект трудового права должен обладать трудовой правосубъектностью, т.е. иметь и своими действиями приобретать субъективные трудовые права (правоспособность) и исполнять обязанности (дееспособность).

Трудовую правосубъектность работника характеризуют возрастной и волевой критерии.

Возрастной критерий правосубъектности проявляется в том, что гражданин становится субъектом трудового права не с момента фактической способности к труду, а с момента, когда он становится способным к систематическому, регламентированному нормами права труду без ущерба для своего умственного и физического развития. Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие возрастной критерий трудовой правосубъектности имеют императивный характер, их нарушение влечет ответственность нанимателей. В соответствии со ст.272 ТК трудовая правосубъектность устанавливается при достижениями гражданами 16-летнего возраста. При наличии письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 летнего возраста, для выполнения легкой работы, которая не является вредной для его здоровья и развития и не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы.

Волевой критерий правосубъектности работников учитывает состояние их волевой способности к труду.

Правосубъектность у граждан отсутствует, даже если они обладают фактической способностью к труду, при признании этих граждан судом недееспособными вследствие психического заболевания.

Государство гарантирует (ст.14 ТК) всем гражданам равную правосубъектность независимо от расы, пола, национальности и иных естественных и социальных свойств. Она может быть ограничена лишь частично и только в случаях, предусмотренных законом (ст.ст. 424, 425, 426, 428, 430, 431, 432, 433 УК РБ - занимать определенные должности).

Трудовое законодательство учитывает и конкретные возможности гражданина к тому или иному виду труда, его не только общую, но и специальную (по определенной специальности, квалификации), трудовую правосубъектность, а также состояние здоровья (например, при приеме на вредные и тяжелые условия труда или при приеме инвалида). Это оценивает не сам гражданин, а наниматель с учетом законодательства.

Специальную правосубъектность, т.е. степень его профессиональной подготовки, обученности к специальному труду, надо отличать от **специальной трудоспособности** к некоторым видам работ, определяемому состоянием здоровья, например грузчика, летчика, водителя.

Основные статутные права гражданина закреплены в ст.41 Конституции РБ.

С момента принятия гражданина на работу, т.е. заключения трудового договора с конкретным нанимателем, у него возникает правовой статус работника.

2. Права и гарантии

Правовой статус работника - это его правовое положение в данной форме общественной организации труда, куда он принят на работу. Правовой статус работников имеет разновидности в зависимости от видов их трудовых договоров, видов их трудовых правоотношений. Правовой статус гражданина как субъекта трудового права с приемом его на работу трансформируется, сливаясь с правовым статусом работника.

Основные статутные права и обязанности работника закреплены соответственно ст. 11 и ст.53 ТК РБ.

Ст.11 ТК устанавливает **права работника**: право на труд; на защиту экономических и социальных прав и интересов; участие в собраниях; участие в управлении организацией; гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд; ежедневный и еженедельный отдых; социальное страхование; пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности, потери работы; невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства; судебную и иную защиту трудовых прав.

Ст.53 ТК РБ определяет круг **обязанностей работников**: добросовестно трудиться; подчиняться ПВТР, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда; выполнять письменные и устные приказы нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным актам; не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их

трудовые обязанности; обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ; соблюдать установленные нормативными актами требования по охране труда; бережно относиться к имуществу нанимателя и т.п.

Юридическими гарантиями трудовых прав и обязанностей являются правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации этих прав и обязанностей, и их защиты. Юридическая ответственность работника, за трудовое правонарушение применяется в виде санкции трудового права. Она может быть дисциплинарной и материальной, а для некоторых должностных лиц и административной (штраф).

Наниматель – это юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником (ст.1 ТК).

В качестве нанимателей – субъектов трудового права могут выступать *коммерческие и некоммерческие организации в организационно-правовых формах*, указанных в ст. 46 ГК РБ, те или иные органы государства, граждане.

Трудовой правосубъектностью обладают организации, которые:

- пользуются правом найма и увольнения работника;
- организуют, управляют процессом труда;
- имеют денежные средства для оплаты труда и оперативную самостоятельность в расходовании этих средств.

Филиалы и представительства организаций (ст.51 ГК РБ) могут самостоятельно, если это право закреплено положением о филиале: принимать и увольнять работников; предоставлять отпуска; налагать дисциплинарные взыскания; оплачивать труд.

Истцами и ответчиками в суде по трудовому спору выступает не филиал (представительство), а само предприятие как юридическое лицо, поскольку филиал и представительство не могут быть субъектом рассмотрения трудового спора.

Некоммерческие организации, государственные и частные предприятия обладают целевой правосубъектностью, соответствующей их уставным задачам, т.е. могут набирать работников только тех профессий и специальностей, которые необходимы для выполнения возложенных на них задач.

Пределы трудовой правосубъектности организаций как нанимателя определяются:

- штатным расписанием, в котором определяются структура управления организацией, численность и кадровый состав работников (утверждается руководителем организации);

- фондом оплаты труда, который формируется организацией исходя из экономических возможностей, т.е. за счет дохода или за счет средств, отпущенных учреждению по смете собственником или соответствующим органом управления;

- действующим законодательством, учредительными документами (уставом, положением).

Полномочия нанимателя, как субъекта трудового права, осуществляют специальные органы управления (правления, дирекции, советы) и уполномоченные должностные лица (наиболее развернутый перечень таких лиц содержится в абзаце седьмом ст.1 ТК РБ. Обычно в качестве лиц, выступающих от имени нанимателя, являются руководители организаций.

Граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства могут выступать субъектами трудового права в качестве нанимателей, индивидуальных нанимателей, если предоставляют другим гражданам работу по трудовому договору. Они могут воспользоваться трудом других лиц:

- для выполнения работ в домашнем хозяйстве;
- для оказания технической помощи в творческой деятельности;
- при осуществлении предпринимательской деятельности при условии обязательной регистрации в установленном порядке.

Статутные права и обязанности нанимателей закреплены в различных правовых актах. Так, ст.13 Конституции РБ государство предоставляет всем равные права для осуществления хозяйственной и иной деятельности, кроме запрещенной законом.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь ст.12 закреплены права нанимателей, а ст.ст.54 и 55 – обязанности нанимателей как при приеме на работу работников, так и при организации их труда.

Ответственность нанимателей и должностных лиц за ненадлежащее выполнение своих обязанностей состоит в применении к ним правовых санкций, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными актами.

Одним из основных признаков свободного демократического общества является право на объединение в профессиональные союзы.

В соответствии со ст.41 Конституции РБ каждый гражданин и имеет право на защиту своих экономических социальных интересов, включая право на объединения в профессиональные союзы.

Профессиональный союз - добровольная общественная организация, объединяющая граждан, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты

трудовых, социально - экономических прав и интересов, вытекающих из общепризнанных принципов международного права.

Субъектом трудового права является не сама организация, а ее органы на всех уровнях – от первичного (профкома организации) до республиканского (Совета ФПБ).

В настоящее время деятельность профсоюзов регулируется Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», принятым Верховным Советом РБ от 22.04.1992. (в редакции Закона от 14 января 2001 года). Он устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, нанимателями, их объединениями, другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Правоспособность профсоюза как юридического лица возникает с момента его государственной регистрации.

Все профсоюзы пользуются равными правами. Характерными критериями правосубъектности профсоюза являются: добровольность; наличие органа управления (профкомы).

Исходя из цели создания профсоюзов, следует вывод, что их права и обязанности двуедины, так как обязанность защищать нарушенные права работников закреплена правом в законе.

К основным **правам** профсоюзов относятся:

- права профсоюзов по защите трудовых прав граждан;
- права профсоюзов по социальной защите граждан;
- участие профсоюзов в решении вопросов разгосударствления и приватизации государственной собственности;
- права профсоюзов в области охраны труда и окружающей среды;
- права профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров (соглашений);
- полномочия профсоюзов в области социального обеспечения и социального страхования;
- полномочия профсоюзов в области охраны здоровья;
- права профсоюзов на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде и профсоюзах;
- право профсоюзов на информацию;
- право профсоюзов на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных и других кадров;
- право профсоюзов на объявление забастовок.

Юридическими гарантиями являются государственно-правовые средства, которые охраняют и защищают права профсоюзов от нарушений со стороны нанимателей, органов исполнительной власти, дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять полномочия. Основными такими гарантиями являются имущественные, личные и судебные гарантии.

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы как их права: право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право юридического лица и другие права.

Личные гарантии – это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы.

Гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы:

- инспекторы по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, работники, уполномоченные профсоюзом на участие в создаваемых на предприятии, в учреждении, организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе нанимателя за невиновные действия допускается помимо общего порядка увольнения а) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов с письменного предварительного уведомления (не позднее чем за два месяца); профсоюзного органа, членом которого они избраны; б) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы. Указанным работникам предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа в того же нанимателя. Лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях.

Защита прав профсоюзов осуществляется соответствии с законодательством Республики Беларусь. Не допускаются незаконное ограничение прав профсоюзов и создание препятствий в реализации ими своих полномочий.

Ответственность профсоюзов заключается в том, что профсоюз, нанеся своими незаконными действиями ущерб государству, физическим или юридическим лицам, обязан возместить его в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Трудовые коллективы организаций составляют все граждане, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием.

ТЕМА 5. Социальное партнерство. коллективные договоры и соглашения

1. Социальное партнерство

Социальное партнерство – это 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 (ст.352 ТК).

Значение социального партнерства заключается в том, что оно: а) в трудовом праве является новым методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречий интересов работников и нанимателей, органов государства; б) призвано налаживать взаимоотношения работников и нанимателей согласно формам и принципам, предусмотренным ТК РБ.

Принципы социального партнерства – это основополагающие идеи, выражающие сущность, основной смысл социально-партнерских отношений. К основным принципам социального партнерства относятся:

- 1) равноправие сторон: проявляется как в инициативе переговоров, их ведении и подписании коллективных договоров и соглашений, так и в контроле за их исполнением;
- 2) соблюдение норм трудового права: все стороны и их представители должны соблюдать не только ТК РБ, но и другие нормы трудового законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств определяется наличием письменных документов, подтверждающих полномочность сторон вести коллективные переговоры и подписывать коллективные договоры, соглашения;

4) добровольность принятия обязательств: каждая сторона принимает на себя обязательства по коллективному договору или социально-партнерскому соглашению путем консенсуса, уступая друг другу, но добровольно, т.е. одна сторона может и не принять на себя обязательство, которое предлагает другая сторона;

5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств: сторона должна брать на себя обязательства по договору или соглашению не декларативные, а которые она реально способна исполнить;

6) обязанность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Сторонами социального партнерства являются работники и наниматели в лице их представителей. Его стороной может быть орган государственной власти или орган государственного управления, если он является нанимателем.

Представительство интересов работников – это основанная на законодательстве, уставах, положениях и других учредительных актах деятельность уполномоченных лиц, органов, организаций работников по отстаиванию и защите их прав и интересов в отношениях с уполномоченными лицами, органами и организациями нанимателей и соответствующих государственных органов.

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

На республиканском (национальном уровне) – интересы работников представляют республиканские объединения профсоюзов;

На областном, городском, районном (территориальном, отраслевом) соответствующие структуры республиканских объединений профсоюзов, областные, городские, районные, объединенные территориальные комитеты, советы председателей профкомов, представительства, координационные советы.

Все они должны обладать представительностью.

Представителями интересов нанимателей выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих учреждений.

Представительство интересов нанимателей на республиканском уровне, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

Третьей стороной социального партнерства является государство.

Государство призвано играть различные роли в социальном партнерстве: гаранта, контролера, арбитра, законодателя. Государство участвует в социально-партнерских отношениях: на переговорах и в консультациях целей выработки и проведения в жизнь социальной и экономической политики.

Органами (а не сторонами) социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Эти комиссии создаются для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, для их заключения и контроля их выполнения на различных уровнях.

Исходя из ст.ст. 356, 359 ТК РБ система социального партнерства включает четыре уровня:

- Республиканский уровень;
- Отраслевой уровень;
- Местный (территориальный) уровень;
- Уровень организации.

Основными **организационно-правовыми формами социального партнерства** являются консультации и ведение коллективных переговоров.

Консультации проводятся по наиболее сложным социально-экономическим вопросам с участием соответствующих специалистов в целях достижения взаимопонимания сторон.

Коллективные переговоры – это основная форма социального партнерства, которая имеет целью сопоставить, учесть и согласовать взаимные интересы собственника средств производства в лице нанимателя и занятых у него работников. Для этого в ходе переговоров представителям сторон необходимо приложить максимум усилий для достижения согласия по обсуждаемым вопросам, принятия решений, удовлетворяющих стороны.

Коллективные переговоры являются начальной стадией процедуры разработки и заключения и изменения коллективных договоров, соглашений.

На переговорах рассматриваются вопросы: 1) установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников; 2) заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Сторонами коллективных переговоров являются представительные органы работников и нанимателей.

При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников (профсоюзов), то каждый из них может самостоятельно вести коллективные переговоры (Указ Президента РБ от

15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в РБ», целесообразно заключать один договор, соглашение).

В коллективных переговорах могут участвовать и другие лица, кроме представителей сторон: специалисты, эксперты, которые консультируют.. не принимают участие в голосовании.

Порядок ведения коллективных переговоров:

Каждая из сторон имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, другая сторона обязана начать переговоры в семидневный срок. По соглашению сторон коллективные переговоры могут быть начаты в другой срок. Для ведения переговоров стороны создают комиссию на равноправной основе (из нечетного количества) уполномоченных представителей. Представители должны иметь документ, подтверждающий их полномочия. Наниматели обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность.

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами. Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке.

Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий. Подписание протокола разногласий является началом коллективного трудового спора.

2. Коллективный договор

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Это всегда двухсторонний акт. Коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее обособленных подразделениях.

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.

В качестве представительного органа работников, как правило, выступает профсоюзный комитет. Если интересы работников представляют несколько

профсоюзов, стороной коллективного договора могут быть: 1) каждый из них от имени объединенных в нем работников; 2) профсоюз, объединяющий большинство работников у данного нанимателя или имеющий наибольшее число членов, которому это право добровольно предоставлено остальными профсоюзами; 3) совместный орган, добровольно созданный этими профсоюзами. Если в организации более 50% работников не являются членами профсоюзов, они могут создавать свой орган в качестве стороны коллективного договора.

Второй стороной коллективного договора является наниматель или уполномоченный им представитель. Представителями со стороны нанимателя могут выступать должностные лица, обладающие информацией, необходимой для ведения коллективных переговоров, соответствующей квалификацией и опытом (например, руководители структурных подразделений, юрисконсульт, главный бухгалтер и т.п.). По усмотрению нанимателя его представителями могут выступать и лица, не работающие в данной организации, но имеющие определенный опыт в ведении коллективных переговоров (например, эксперты объединения нанимателей).

Статья 364 ТК указывает, что *содержание* коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также законодательными актами в предусмотренных ими случаях. Статьей также определен примерный перечень положений, который может содержать коллективный договор. Исходя из примерного перечня, можно сделать вывод, что содержанием коллективного договора являются условия, определяющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. По характеру все условия могут быть разделены на три вида:

- Нормативные, закрепляющие нормы централизованного законодательства и локальные нормы трудового права. Первая группа нормативных положений имеет не только регулятивное, но и важное информационное значение, так как знакомит работников с установленными законодательством важнейшими условиями труда, дополнительными трудовыми льготами и т.д. Вторая группа - локальные нормы трудового права, устанавливаемые по вопросам, которые не в полной мере урегулированы правом в централизованном порядке или которые конкретизируют предусмотренные в них положения применительно к условиям данной организации. Локальные нормы предусматривают повышенные гарантии реализации прав работников организации (дополнительные отпуска, выходные дни, формы и системы оплаты труда, различные надбавки и доплаты к

заработной плате и иные права и льготы). Нормативные условия действуют весь срок действия коллективного договора.

- Обязательственные, не носят общего характера, а предусматривают конкретные обязательства нанимателя по улучшению условий труда и быта работников, которые действуют до их выполнения и погашаются обычно раньше срока окончания коллективного договора.

- Организационные – о сроках действия коллективного договора, о проверке его выполнения и отчетах сторон об этом, о порядке изменения и пересмотра и т.п.

Коллективный договор заключается в письменной форме в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений). Проекты коллективного договора обсуждаются на общем собрании коллектива организации. *Подписывается* коллективный договор на каждой странице уполномоченными представителями сторон. Подписанный коллективный договор *регистрируется* в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя. Для этого наниматель представляет в соответствующий орган:

- 1) заявление с просьбой о регистрации;
- 2) подписанный на каждой странице коллективный договор;
- 3) копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора.

Регистрация осуществляется в течение двух недель с момента подачи заявления с соответствующей записью в специальном журнале, а на первой странице представленного коллективного договора ставится штамп о регистрации.

Коллективный договор заключается на срок, который определен сторонами, но не менее чем на один год и не более чем на три года. Вступает в силу с момента подписания, или со дня который устанавливают стороны, и действует, как правило, до заключения нового договора. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если сторонами не принято иное решение. При смене собственника имущества организации он действует в течение трех месяцев.

Изменения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в том же порядке, какой установлен для его заключения.

Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен, а также на работников, от имени которых он не заключался, при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены нанимателем с действующим у него коллективным договором.

Работники, от имени которых заключен коллективный договор, информируются об его исполнении не реже одного раза в полугодие.

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами его заключившими, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

3. Соглашение

Соглашение – это нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие виды соглашений: генеральное, тарифное и местное.

Генеральное (республиканское) соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на республиканском уровне.

Тарифное (отраслевое) соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли.

Местное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двусторонние и трехсторонние.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти.

Сторонами соглашений 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.

Порядок, сроки разработки и заключения соглашений определяются комиссией, формируемой сторонами на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

Соглашения заключаются в *письменной форме*, на срок не менее чем на один год и не более чем на три года. Подписывается соглашение на каждой странице уполномоченными представителями.

Подписанные генеральное, тарифное (отраслевое) и местное соглашения подлежат обязательной *регистрации* соответственно в республиканском органе государственного управления по труду и его местных органах, т.е. в Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь и в местных органах по труду Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Содержание соглашений в соответствии со ст. 360 ТК определяется сторонами в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об)

- 1) развитию социального партнерства и сотрудничества, содействию 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 организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом;
- 4) обеспечении занятости;
- 5) охране 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.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашении. Действие соглашения распространяется на работников, нанимателей, орган исполнительной власти, которые

уполномочили участников соглашения разработать и заключить его от их имени.

Изменения и дополнения в соглашения вносятся в том же порядке, какой установлен для его заключения.

Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также государственными органами надзора и контроля за исполнением законодательства. Контроль за выполнением генерального соглашения осуществляет Национальный совет по трудовым и социальным вопросам. Исполнение тарифных и местных соглашений контролируется постоянно действующими местными и региональными советами по трудовым и социальным вопросам, которые создаются сторонами этих соглашений.

Ответственность за неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны несут в соответствии с законодательством, а также коллективным договором, соглашением. Если невыполнение коллективного договора выразилось в нарушении охраны труда, а также в несоблюдении нормативной части договора, то виновные должностные лица могут быть подвергнуты административной ответственности. Если неисполнение условий коллективного договора по охране труда повлекло несчастный случай с работником или иные тяжелые последствия, должностные лица привлекаются к уголовной ответственности.

Материальная ответственность в отношении виновных должностных лиц применяется в случае, когда неисполнение обязательств по коллективному договору привело к причинению имущественного вреда.

Должностные лица могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

ТЕМА 6. Международное правовое регулирование труда

1. Понятие, субъекты, источники и принятие международно-правовых решений

Конституция Республики Беларусь, устанавливает в части 1 ст.8, что РБ признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает в соответствующее с ним законодательства согласно со статьей 4 КЗОТ (кодекс законов о труде) нормы международного права, договоры, соглашения, конвенции, в которых участвует РБ являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором установлены иные правила по сравнению с предусмотренным в ее законодательстве о труде, то применяется правила этого договора. Из этого можно сделать вывод о том, что некоторые международные нормы о труде могут приобретать значение

внутреннего закона и применяться государственными органами наравне с законами РБ.

Однако роль международных норм труда значительно шире. Можно выделить следующие основные направления воздействия международных трудовых стандартов на трудовое права Республики Беларусь:

1) прямое применение международных актов в связи с ратификацией их Республикой Беларусь.

2) реализация положений международных актов путем соответствия актов внутреннего законодательства

Международные нормы труда рассматривается как важнейший источник трудового права, который открывает новые перспективы развития национального трудового законодательства, приводя его в соответствие с общепризнанными мировыми стандартами.

Под международно-правовым регламентированием труда следует понимать регламентирование трудовых и связанных с ним отношений с помощью международно-правовых средств. Выражением такого регламентирования являются нормы труда, закрепленные в международных актах. Акты могут быть приняты ООН, МОТ, региональными объединениями, а также в двусторонних соглашениях государств.

2. Международная организация труда: структура, основные функции и задачи

Среди субъектов важное место занимает МОТ (Международная организация труда), образованная в 1919г. МОТ является специализированным учреждением ООН, объединяющих 170 государств. Это единственное международная организация, в рамках которой представителем правительств, предпринимателей, трудящихся могут совершенно независимо и равноправно отстаивать свои позиции, то есть она строится на принципе трипартизма. На международном уровне МОТ осуществляет свою деятельность через 3 основных органа:

1. Международная конференция труда – это высший орган МОТ. Состоит из представителей государств, членом МОТ. Созывается ежегодно. Каждое государство представлено 4 делегатами: 2 от правительства, 1 от предпринимателей и 1 от трудящихся. Неправительственные делегаты назначается правительством государств по соглашению с наиболее представительными организациями трудящихся и предпринимателей данной страны. Представители предпринимателей и трудящихся могут выступать и

голосовать в соответствии с инструкциями, полученными от своих организаций. Они вправе голосовать друг против друга и даже против точки зрения представителей правительства. Конференция - это форум, на котором обсуждаются социальные и трудовые вопросы, принимаются международные нормы, утверждается бюджет и набирается административный совет.

2. Административный совет - это исполнительный орган МОТ. Он состоит из 56 человек – 28 делегатов от правительств, 14 от предпринимателей, 14 от трудящихся. Представители предпринимателей и трудящихся сами избирают своих членов совета на 3 года. Административный совет избирает генерального директора международного бюро труда, принимает решения по политике МОТ, определяет программу и бюджет организации, который затем представляют на конференции для утверждения.

3. Международное бюро труда - это секретариат МОТ и центр всей деятельности. В МБТ занято около 1900 сотрудников, которые работают в Женевской штаб-квартире и в 40 отделениях во всем мире.

Официальной целью МОТ, в соответствии с Филадельфийской декларацией принятой в 1944г. и включенной в качестве приложения в устав МОТ, является установление прочного мира на основе социальной справедливости и обеспечение экономической и социальной стабильности.

В указанном документе сформулированы задачи этой организации. Они сводятся к деятельности, направленной на улучшение условий труда и повышение жизненного уровня трудящихся. Для выполнения своих задач МОТ использует 3 дополняющие друг друга метода:

- разработка международных норм
- принятие норм
- осуществление контроля за их соблюдением

Помимо этого МОТ оказывает государствам техническую помощь в проведении исследований в сфере труда и распространение информации.

За период с 1919 по 1995 было принято 175 конвенции и 182 рекомендации. Конвенции и рекомендации не обладают равной юридической силой, но процедура их принятия одинакова. Их принятие предшествует обсуждению на 2 международных конференциях (сессиях). Каждая конвенция обсуждается специальной комиссией, сформированной конференцией, и должна быть принята (одобрена большинством 2/3 делегатов). Конвенция после ее ратификации не менее чем 2 государствами членами МОТ становится международным соглашением и налагает обязательства как и на

ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства. Но для каждого государства – члена МОТ она приобретает силу с момента ратификации ее высшим органом государственной власти.

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Вместе с тем она представляет собой обращенные к государствам предложение, совет ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. Рекомендация, как правило, детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положение конвенции, делает их более полными.

Устав МОТ определяет порядок пересмотра устаревших НПА. Прежняя конвенция с момента вступления в силу новой перестает быть открытой для ратификации, а ратифицирование государством новой конвенции означает «отключение» прежней.

Доклады правительств о применении конвенции первоначально рассматривается комитетом экспертов. Он формирует замечания, относящиеся к правительствам конкретных государств и направляет им запросы. Комитет публикует периодические обзоры применения в различных странах конвенции МОТ. Уставом МОТ создан механизм рассмотрения жалоб на нарушение государствами обязательств по соблюдению международных трудовых норм. Каждая страна – участница организации имеет право падать на другое государство, члена МОТ, жалобу о несоблюдении ратифицированной ею конвенции. Такие жалобы могут подаваться национальными организациями трудящихся, предпринимателей и международных организаций.

Если жалоба применяется к рассмотрению АС, то он назначает трехстороннюю комиссию по решению данного вопроса. Далее комиссия представляет доклад, заключение и рекомендации АС.

НПА МОТ распространяется не только на наемных работников, но и на предпринимателей, а в ряде случаев относиться и ко всему населению.

По своему содержанию нормативные акты МОТ принято делить на следующие группы:

- Осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда.
- Относящиеся к обеспечению занятости, защиты от безработицы.
- Регулирующие условия труда.
- По технике безопасности и производственной санитарии.
- Регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите.
- Регулирование труда отдельных категорий работников.
- Регулирует сотрудничество организаций работников, нанимателей, государства.

РБ является членом МОТ с 1954, однако тесное сотрудничество началось с 1991. До этого периода наше участие в МОТ было формальным. В настоящее время разработана целая программа сотрудничества с МОТ. Она включает в себя консультации, семинары, оказание технической помощи по труду, разработку и реализацию совместных проектов.

На 1 января 1996 парламентом РБ было ратифицировано 45 конвенций. 6 конвенций были финансируемы.

Субъектами международно-правового регулирования труда являются объединения государств, совет Европы, ЕС, СНГ.

3. Многосторонние международные акты и двусторонние межгосударственные соглашения по регулированию отношений в сфере труда.

Основные права и свободы человека, в число которых входят и важнейшие трудовые права

1. Право на труд;
2. На защиту от безработицы;
3. На благоприятные условия труда;
4. На равную зарплату за равный труд;
5. Право на отдых;
6. На оплату труда.

Были провозглашены во всеобщей декларации прав человека, одобренной Генеральной ассамблеей ООН 10.12.1948г. Указанный документ не имеет обязательного для государств характера. Это в большей мере программный документ, политический акт.

В международных пактах о правах человека, одобренной Генеральной ассамблеей ООН в 1966г. трудовые права сформулированы более подробно. Круг этих прав шире, чем во всеобщей декларации прав человека, т.к. в пактах содержатся конкретные обязательства государств по претворению в жизнь этих прав. В международном пакте об экономических, социальных и культурных правах право на труд определяется как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он соглашается. Это обязывает государство проводить социально-экономическую политику, гарантирующую основные политические и экономические свободы человека.

Международный пакт о гражданских и политических правах содержит нормы о запрете принудительного труда и свободного осуществления права на ассоциацию.

Международная конвенция ООН о ликвидации расовой дискриминации 1966г. и дискриминации в отношении женщин 1979г. запрещают расовую дискриминацию и дискриминацию женщин в сфере трудовых и связанных с ним отношений.

Среди международных норм, закрепляющих основные права в области труда важное место занимают конвенции МОТ.

Конвенция №29 «о принудительном труде» обязывает государство, которое ее ратифицирует, упразднить применение принудительного труда во всех его формах. Конвенция не применяется в отношении 5 видов труда или службы:

- 1) обязательной военной службы;
- 2) некоторых видов обязательной гражданской службы;
- 3) исправительные работы;
- 4) работы, необходимость которых вызвана чрезвычайными ситуациями;
- 5) мелких сельскохозяйственных работ.

Конвенция №105 «упразднение принудительного труда» расширяет круг обязательств государства по устранению принудительного труда. Запрещаются все виды принудительного труда в следующих случаях:

- 1) в качестве средств политического воздействия или воспитания
- 2) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- 3) в качестве средств наказания за участие в забастовках;
- 4) в качестве средств поддержания трудовой дисциплины;
- 5) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности.

Нормы, содержащиеся в конвенции №100 «равенство вознаграждения», №111 «дискриминация в области труда и занятий», №156 «трудоустройство с семейными обязательствами» направлены против дискриминации в сфере трудовых отношений. Конвенция №100 провозглашает принцип равного вознаграждения за труд равной ценности без дискриминации по признакам пола. Конвенция №156 распространяется на трудящихся мужчин и женщин, которые имеют семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей и других родственников. Конвенция предусматривает, что им должны предоставлять оплачиваемую работу, не подвергая дискриминации.

Право на ассоциацию закреплено в конвенциях №87 «свобода ассоциаций и защита прав на организацию», №98 «право на организацию и ведение коллективных переговоров», №135 «представители трудящихся», №141 «организация сельских трудящихся», №151 «трудовые отношения на государственной службе». В соответствии с конвенцией №87 трудящиеся и предприниматели имеют право создавать свои организации с целью выдвижения и защиты своих интересов. Эти организации имеют право выработать свои уставы, регламенты, выбирать представителей, формулировать программу действий. Они не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке. Государственные власти не должны вмешиваться в их права или воспрепятствовать их законному осуществлению. Рассматриваемые положения о праве на ассоциацию носят универсальный характер и относятся ко всем трудящимся за исключением армии и полиции, но некоторые государства могут их применять, если ратифицируют данную конвенцию. Конвенция №98 предусматривает право на коллективные переговоры.

Конвенция №154 «о содействии коллективных договоров» предусматривает принятие мер, соответствующих для содействия коллективным переговорам. Коллективные переговоры – переговоры, которые проводятся между предприятиями, группой предпринимателей и трудящихся в целях:

- определения условий труд и занятости;
- регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися;
- регулирования отношений между предпринимателями или их организации и одной организацией, или несколькими организациями трудящихся.

Национальным законодательством могут устанавливаться особенные способы применения данной конвенции в отношении государственной службы, армии и полиции.

Документы, фиксирующие важные трудовые права человека принимались и другими международными организациями. К таким документам можно отнести акты, принятые европейскими региональными объединениями государств (совет Европы, ЕС).

Советом Европы было принято более 130 конвенций. Среди них можно выделить европейскую социальную хартию, которая с учетом специфики воспроизводит универсальные права человека в области труда, закрепленные в актах ООН и МОТ.

В европейской конвенции «о защите прав человека и основных свобод» запрещен принудительный труд и закреплена свобода ассоциаций, включая право образовывать профсоюзы и вступать в них.

В хартии «основных прав работников», принятой ЕС в 1989г. закреплены важнейшие социальные и экономические права граждан, проживающих на европейском континенте. Общее положение о защите от безработицы, предусмотренное во всеобщей декларации прав человека были развернуты и конкретизированы в актах МОТ. Среди них можно выделить акты общего действия и акты, относящиеся к определенным группам трудящихся – инвалидам, женщинам, молодежи, эмигрантам или к определенным отраслям – сельскому хозяйству, морскому судоходству.

Конвенция №122 «политика в области занятости» провозглашает в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной занятости трудоспособного населения в целях экономического роста и развития, повышения уровня жизни, решения проблемы безработицы. Усилия государств должны быть направлены на обеспечение того, чтобы у всех была работа, кто ее ищет и готов приступить к ней. Даная конвенция была дополнена рекомендациями №122 и №169, которые уточняют принципы политики, а также рассматривают общие и специальные меры, необходимые в рамках политики в области занятости. Они предполагают меры в области экономического сотрудничества и международной миграции.

Конвенция №88 «организация службы занятости» обязывает создавать бесплатные организации службы занятости, основной задачей которых является обеспечение наилучшей организации рынка труда. Она содействует в подыскании работы и помогает предприятиям набирать необходимых лиц. Принимает надлежащие меры, чтобы облегчить перемещение профессий с учетом спроса рынка труда, облегчить перемещение трудящихся из одной страны в другую, собирает и изучает информацию о положении на рынке труда, сотрудничает в области страхования и безработицы.

В конвенции №159 «прекращение трудовых отношений» установлены критерии прекращения трудовых отношений и предусмотрена защита работников против произвольных увольнений. Не является законным для прекращения трудовых отношений членство в профсоюзе, цвет кожи, религиозная принадлежность, беременность, временная нетрудоспособность. Конвенция предусматривает право трудящегося, с которым намечено прекратить трудовые отношения, быть предупрежденным об этом заблаговременно или иметь право на денежную компенсацию, на выходное пособие и другие виды защиты доходов. Конвенция предусматривает процедуру обжалования решения нанимателя о прекращении трудовых

отношений. Конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности и на всех работающих по найму лиц за исключением:

- 1) трудящихся, проходящих испытательный срок
- 2) трудящихся, заключивших трудовой договор для выполнения определенных работ

Конвенция №169 «профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» гарантирует инвалидам возможность при полном равенстве и участии иметь подходящую работу. Для таких лиц должны создаваться службы профессиональной ориентации, профессиональное обучение занятости.

Международные акты, регулирующие условия труда.

В развитии документов ООН, закрепляющих право на благоприятные и справедливые условия труда конвенция МОТ №47 «сокращение рабочего времени» обязывает государство стремиться к установлению 40-часовой рабочей недели.

Рекомендация №117 устанавливает, что часы, которые работник проработал сверх рабочего времени считаются сверхурочными и должны оплачиваться по ставкам, превышающим ставки оплаты труда не менее, чем на 25%.

Конвенция №171 «о ночном труде» применяется ко всем лицам, работающим по найму, за исключением тех, кто занят в сельском хозяйстве, животноводстве, морском и речном флоте. Ночной промежуток времени – между полночью и 5 часов утра.

Конвенция №175 «о неполном рабочем времени» предусматривает защиту работников, занятых неполное рабочее время. Это относится к основным трудовым правам человека, к охране труда, к отпускам, к порядку увольнения.

Конвенция №26 «о создании процедуры установления минимальной зарплаты» обязывает государство внести или сохранить процедуру, с помощью которой могут быть установлены минимальные ставки зарплаты.

Конвенция №131 «установление минимальной зарплаты» предлагает ввести систему установления минимальной зарплаты, охватывающей всю группу работающих по найму. Факторы, которые учитываются при определении минимальной зарплаты, должны включать потребности трудящихся и их семей, а также развитие и поддержание высокого уровня занятости. Минимальная зарплата имеет силу закона и понижению не подлежит.

ТЕМА 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1. Понятие занятости и трудоустройства.

Занятость – это не запрещенная законом деятельность граждан, как правило, приносящая им заработок (доход) (Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 30 мая 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями).

Под **формами занятости** в юридической литературе понимают установленные законом или не противоречащие ему сферы приложения труда, где граждане реализуют право на труд.

В Основных методологических положениях по классификации статистических показателей о составе рабочей силы, экономической активности населения и статусу в занятости, разработанных в соответствии с рекомендациями МОТ, выделено шесть групп занятого населения, к которым относятся: наемные работники; работодатели; лица, работающие за свой счет; члены коллективных предприятий; помогающие члены семьи; работники, не классифицируемые по статусу.

Наряду с основными формами занятости, различают **виды занятости**, используемые в качестве организационных форм привлечения в общественное хозяйство рабочей силы из «дополнительных» источников, т.е. из числа лиц, уже имеющих занятие или источник дохода. К числу этих видов занятости относятся: труд с режимом неполного рабочего времени; сверхурочная работа, совместительство.

В развитие ст. 13 ТК ч. 2. ст. 1 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» устанавливает, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Административное принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

В период перехода Республики Беларусь к рыночной экономике в следствие ряда причин появляется безработица, существование которой официально признано принятым в 1991 году Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь».

В юридической литературе **безработицу** определяют как социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения, желающая осуществлять трудовую деятельность не запрещенную законодательством, но не может применить свою рабочую силу.

Одной из задач правового регулирования в сфере занятости является «обеспечение занятости». **Обеспечение занятости** – это совокупность

экономических, социальных, организационно-правовых и других мер, способствующих удовлетворению личных и общественных потребностей в сфере труда.

Правовая база по обеспечению занятости населения в Республике Беларусь разрабатывается с учетом международных документов - Всеобщей Декларации прав человека (1948 г.); Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), Конвенций Международной организации труда № 88 (1948 г.), № 122 (1964 г.), № 151 (1978 г.) и других актов МОТ.

В систему нормативных правовых актов Республики Беларусь, регулирующих вопросы обеспечения занятости населения, входят:

1. Конституция Республики Беларусь, являющаяся правовой основой для законодательных и иных нормативных актов в области обеспечения занятости населения. Норма ст.41 гарантирует гражданам Республики Беларусь право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека. В ч.2 ст.41 установлено, что государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом.

2. Важнейшие общие положения об обеспечении занятости населения содержат Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г., Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 30 мая 1991 года, иные законы, например: Закон Республики Беларусь «Об основах службы в государственном аппарате» от 23 ноября 1993 г; Закон Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов Республики Беларусь» от 11 ноября 1991 г. и др.

3. Декреты и указы Президента Республики Беларусь, например: Декрет Президента Республики Беларусь от 17 марта 1997г. № 7 «О дополнительных мерах по обеспечению занятости населения», Указ Президента Республики Беларусь «О совершенствовании системы республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь» от 24 сентября 2001г.

4. Постановления Совета Министров Республики Беларусь, обеспечивающие исполнение положений Конституции Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, декретов и указов Президента Республики Беларусь по вопросам обеспечения занятости населения. Среди них – Постановление «Об утверждении положений о порядке регистрации безработных в Республике Беларусь, о порядке и условиях выплаты им пособий и материальной помощи» от 15 апреля 1993 г № 236

(с последующими изменениями и дополнениями), Постановление Совета Министров Республики Беларусь О порядке организации и условиях проведения общественных работ в Республике Беларусь от 16 мая 1997г.№ 513 (с последующими изменениями и дополнениями).

5. Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (до 24.09.2001 г. Министерство труда Республики Беларусь), утвердившие: Положение о содействии органами государственной службы занятости безработным в организации предпринимательской деятельности и ее дальнейшем развитии от 28 августа 2000г.; Положение об организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика» от 16 июня 1998 г. и др.

6. Разъяснения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по применению декретов и указов Президента Республики Беларусь, постановлений Правительства Республики Беларусь по вопросам труда, занятости и социально-трудовых отношений.

7. Ежегодно утверждаемые государственные республиканские и региональные программы занятости населения, которые учитывают структурную перестройку экономики Республики Беларусь, а также ситуацию на рынке труда.

8. Нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров предусматривающие нормы по обеспечению занятости населения.

В настоящее время основным нормативным актом, определяющим содержание института обеспечения занятости населения является Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь». Он включает 4 раздела и 22 статьи:

Раздел I. Общие положения.

Раздел II. Регулирование занятости населения.

Раздел III. Социальные гарантии и компенсации безработным.

Раздел IV. Контроль за соблюдением законодательства о занятости населения и ответственность за его нарушение.

Систему государственных органов, обеспечивающих реализацию прав граждан на трудоустройство, составляют общие и специальные органы.

Общие органы включают Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь и его органы, которые обеспечивают разработку и реализацию единой государственной политики в области труда, трудовых и иных связанных с ними отношений.

2. Государственная служба занятости.

Специальными государственными органами являются органы службы занятости населения. *Государственная служба занятости* создается для реализации политики занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий на всей территории Республики Беларусь (п. 1 ст. 9 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»). Услуги, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются государственной службой занятости бесплатно.

Государственная служба занятости построена по административно-территориальному принципу и имеет трехуровневую, иерархическую структуру.

Республиканский уровень представлен департаментом по занятости населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Областной уровень составляют управления областных служб занятости и Минский городской центр занятости населения.

Районный уровень включает региональные, районные, городские (районные в городе) центры и отделения занятости.

Деятельность региональных, районных (городских) центров (отделений) занятости, информационного центра, центра профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных осуществляется в соответствии с Положениями об этих структурах.

В целях страхования от безработицы и финансирования мероприятий по обеспечению занятости населения в Республике Беларусь создан Государственный фонд содействия занятости, который является государственным целевым бюджетным фондом. Он образуется за счет: обязательных отчислений субъектов хозяйствования независимо от форм собственности и предпринимателей без образования юридического лица; средств республиканского и местных бюджетов; добровольных пожертвований; возврата финансовой помощи, выданной предприятиям для создания новых рабочих мест; возврата депозитов, ранее выданным банкам; платы за пользование банками денежными средствами, хранящимися на счетах фонда занятости; сумм штрафов, взыскиваемых органами службы занятости за несоблюдение законодательства о занятости населения. Распорядителем средств фонда содействия занятости является Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

3. Понятие безработного, его правовой статус.

Безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет), постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости (.ст. 2 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»).

Регистрация безработных осуществляется в соответствии с Положением о порядке регистрации безработных в Республике Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 апреля 1993 г. № 236 (с последующими изменениями и дополнениями).

Регистрация производится государственной службой занятости по месту постоянного жительства (прописки) безработного при личном его обращении.

Для регистрации в качестве безработного требуются следующие *документы*: паспорт (свидетельство о рождении); трудовая книжка или документ, ее заменяющий; диплом или другой документ об образовании, квалификации, ее повышении, профессиональной подготовке и переподготовке; справка по установленной форме, с указанием среднемесячной заработной платы (дохода) за последние два месяца работы, количества оплачиваемых календарных недель работы в течение 12 месяцев, предшествующих увольнению, на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с перерасчетом на 12 календарных недель с полным рабочим днем (неделей); декларация о доходах.

В отдельных случаях по требованию центра занятости дополнительные документы представляются: уволенными из рядов Вооруженных Сил - военный билет и справка военкомата с указанием размера денежного довольствия по штатной должности на день увольнения; высвобожденными работниками - справка о профессиональной подготовке, переподготовке или повышении квалификации за последние два года перед высвобождением; лицами, имеющими детей до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет, - копии соответствующих документов; получающие пособия (за исключением пособий семьям, воспитывающим детей) или компенсации за ущерб, нанесенный здоровью увечьем или иным повреждением, связанным с выполнением трудовых обязанностей, - документ о размере указанных пособия и компенсации; освобожденными из мест лишения свободы - справка об освобождении; пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС - эвакуационное удостоверение; выпускниками учебных заведений - справка о предоставлении возможности самостоятельного трудоустройства либо об отказе в приеме на работу в соответствии с заявкой или договором на

подготовку; получающими пенсии по инвалидности – рекомендация МРЭК и справка о размере этой пенсии, а за работу с особыми условиями труда, за выслугу лет - справка о размере пенсии; лицами, имеющими ограничения по состоянию здоровья, - медицинское заключение.

Одна из основных задач службы занятости - подыскать безработному подходящую работу, т.е. соответствующую профессиональной подготовке безработного, учитывающую возраст, состояние здоровья, трудовой стаж и опыт работы по прежней специальности, транспортную доступность нового места работы (ст. 3 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»).

Правовой статус безработного, кроме определения включает в себя также его права и обязанности.

Безработные граждане имеют право: самостоятельно подыскивать себе работу или на безвозмездной основе пользоваться услугами государственной службы занятости населения; на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости населения, а также на получение соответствующей информации с целью выбора вида занятости, места работы и режима труда.

Обязанности безработного:

- 1) самостоятельно подыскивать работу и информировать об этом государственную службу занятости по ее требованию
- 2) являться по вызову службы занятости для предложения ему конкретной работы, а при отсутствии вызова — один раз в месяц в установленный срок;
- 3) в течение 2-х рабочих дней обратиться к нанимателю, который указан в направлении государственной службы занятости;
- 4) информировать государственную службу занятости о временном выезде в другой населенный пункт;
- 5) для получения пособия по безработице выполнять месячные нормы участия в оплачиваемых общественных работах по направлению органа государственной службы занятости.

В отличие от понятия «занятость» понятие «трудоустройство» является более узким, трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией.

Трудоустройство - представляет собой процесс подыскивания подходящей работы, подготовки к ней безработного и устройство на эту работу. Различают следующие формы трудоустройства граждан:

- 1) прямое (самостоятельное) обращение к нанимателю по поводу устройства на работу;

2) обращение к посреднику: в государственную службу занятости населения по месту жительства либо в негосударственные организации по содействию занятости населения, имеющие лицензии на соответствующий вид деятельности.

Процесс трудоустройства с помощью государственной службы занятости обычно состоит из двух стадий.

Первая стадия – это обращение гражданина в службу занятости за содействием в получении подходящей работы. На этой стадии возникают правоотношения между двумя сторонами: гражданином и трудоустраивающим органом.

Гражданин (безработный) имеет право требовать постановки на учет, предоставления ему подходящей работы, а при ее отсутствии - направления на профессиональное обучение, выплаты пособия по безработице в случаях и размерах, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

Соответственно трудоустраивающий орган обязан зарегистрировать обратившегося гражданина в качестве безработного, оказать ему содействие в получении подходящей работы или приобретении квалификации, а также выплатить пособие по безработице по условиям и размерам, установленным законодательством Республики Беларусь.

Подходящей считается работа (за исключением оплачиваемых общественных работ), соответствующая профессиональной подготовке безработного, учитывающая его возраст, состояние здоровья, трудовой стаж и опыт работы по прежней специальности, транспортную доступность нового места.

Первая стадия трудоустройства завершается выдачей гражданину (безработному) специального направления на работу или на прохождение профессионального обучения.

Вторая стадия трудоустройства состоит в заключении трудового или ученического договора с предприятием или учебным заведением, которое указано в направлении трудоустраивающего органа. Заключение такого договора является для гражданина, получившего направление правом, а не обязанностью. С прекращением правоотношений по трудоустройству возникают трудовые или ученические правоотношения.

В соответствии со ст. 5 Закона Республики «О занятости населения Республики Беларусь» гражданам гарантируется:

- свобода выбора рода занятий и работы;
- предоставление подходящей работы на период не менее трех лет ранее заявленными предприятиями, учреждениями, организациями молодыми специалистами - выпускникам государственных учебных заведений;

- получение информации о наличии свободных рабочих мест (вакансий);
- бесплатная профессиональная подготовка переподготовка и повышение квалификации;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием, включая профессиональную ориентацию;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность;
- судебная защита трудовых и других прав граждан в сфере занятости.

Одним из направлений активной политики занятости, которую проводит Республика Беларусь, являются *дополнительные гарантии* занятости для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда. К таким гражданам относятся: одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей инвалидов; молодежь в возрасте до 18 лет; инвалиды; граждане, выехавшие из зон радиоактивного загрязнения в соответствии с законодательством Республики Беларусь; лица предпенсионного возраста; воины-интернационалисты, уволенные в запас в связи с окончанием срочной службы или с сокращением военнослужащих; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание или осуществляющих принудительное лечение по решению суда.

Обеспечение гарантий производится путем создания дополнительных рабочих мест (в том числе специализированных), специализированных организаций, организацией обучения по специальным программам и другими мерами.

В соответствии с Положением о порядке установления брони приема на работу граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, и компенсации затрат по созданию и сохранению дополнительных рабочих мест, утвержденному постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 29 апреля 1999 г., № 48, под дополнительными рабочими местами понимаются рабочие места, созданные в соответствии с решениями местных исполнительных и распорядительных органов за счет средств местных бюджетов, предоставления льгот, средств государственного фонда содействия занятости и других источников для трудоустройства граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда.

Выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений государством обеспечиваются гарантии предоставления первого рабочего места путем направления их на работу в соответствии с заключенными между указанными учебными заведениями и нанимателями договорами (заявками), создания дополнительных рабочих мест и других мер.

В целях приобретения безработной молодежью профессиональных знаний и навыков практической работы на производстве, повышения ее конкурентоспособности на рынке труда, расширения возможностей трудоустройства организуется временная занятость безработной молодежи «Молодежная практика». Она регулируется Положением об организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика», утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 16 июля 1998 г. № 65 (с последующими изменениями и дополнениями).

Дополнительные гарантии гражданам, занятым на предприятиях, подлежащих ликвидации, в соответствии с законодательством Республики Беларусь могут предоставляться местными исполнительными и распорядительными органами за счет собственных средств.

Особое место среди гарантий занимают *социальные гарантии и компенсации безработным*.

4. Социальные гарантии и компенсации гражданам РБ в области занятости.

Социальными гарантиями признаются те материальные условия, которые государство, общество на данном этапе развития может дать, обеспечить гражданину при потере им работы и безработице.

В настоящее время государство обеспечивает безработным следующие виды гарантий и компенсаций:

- 1) выплату в установленном порядке пособия по безработице;
- 2) выплату стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению службы занятости;
- 3) возможность участия в оплачиваемых общественных работах, организуемых местными органами власти;
- 4) оплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности, в случаях предусмотренных законодательством;
- 5) возмещение расходов, и получение иных компенсаций в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы по направлению государственной службы занятости.

На основании Положения о порядке и условиях выплаты безработным пособий и материальной помощи от 15 апреля 1993 года **право на получение пособия** имеют граждане, зарегистрированные государственной службой занятости как безработные, не получающие пенсий, пособий (за исключением пособий семьям, воспитывающим детей) либо, компенсаций за ущерб, нанесенный здоровью увечьем или иным повреждением, связанным с исполнением трудовых обязанностей в размере, превышающем размер пособия по безработице.

Срок выплаты пособия не может превышать 26 календарных недель в течение каждого 12-месячного периода, исчисленного со дня регистрации в государственной службе занятости.

Выплата пособия производится со дня регистрации и сохраняется в период выполнения безработным временной работы, о которой уведомлена государственная служба занятости, а также оплачиваемой общественной работы по направлению центра занятости.

Выплата пособия может быть приостановлена на срок до трех месяцев (с включением этого срока в общий срок выплаты пособий) либо его размер может быть сокращен (но не более чем на 50 %) в случаях невыполнения без уважительных причин установленных требований (в том числе невыполнения безработным без уважительных причин месячной нормы участия в оплачиваемых общественных работах); если безработный дважды отказался от предложенной подходящей работы либо от профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки.

1. Безработным, зарегистрированным без права получения пособия по безработице, могут выплачиваться такие пособия при условии их участия в оплачиваемых общественных работах.

Государственная служба занятости обязана письменно уведомить безработного в 5-дневный срок о прекращении, приостановлении выплаты или сокращении размера пособия по безработице с указанием мотивов.

2. Выплата стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации предусмотрена ст. 17 Закона «О занятости населения Республики Беларусь».

3. К социальным гарантиям относится также возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Общественные оплачиваемые работы – это общедоступные виды временной трудовой деятельности, не требующие, как правило, дополнительной профессиональной подготовки, имеющие социально полезную ориентацию и содействующие включению в активную трудовую жизнь безработных лиц, обращающихся по вопросам трудоустройства.

Организация и условия проведения общественных оплачиваемых работ проводится на основании Положения о порядке организации и условиях проведения общественных работ в Республике Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 мая 1997 г. № 513.

Гражданам, выполняющим общественные работы гарантируется оплата труда. Время участия в этих работах включается в трудовой стаж. На этих граждан распространяются социальные гарантии, включая право на получение пенсии, пособий по безработице и временной нетрудоспособности.

4. На основании Положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.09.1997 № 1290 листки нетрудоспособности выдаются: безработным, в период выполнения ими общественных работ (на общих основаниях), и в случаях беременности и родов женщинам, признанным государственной службой занятости безработными, которые имеют право на получение пособия по безработице. Безработным, состоящим на учете в государственной службе занятости, выдаются справки о временной нетрудоспособности.

5. При переезде безработных и членов их семей по направлению центра занятости на новое место жительства и работы в другую местность им возмещаются расходы на переезд (стоимость проезда, перевозки имущества, суточные за время нахождения в пути), выплата этих сумм производится центрами занятости по месту нахождения предприятия, принимающего безработного на работу.

Кроме того, оказывается единовременная материальная помощь в размере 5 минимальных заработных плат и по 1 минимальной заработной плате на каждого члена семьи.

Безработным и членам его семьи, за счет средств фонда занятости может быть оказана материальная помощь с учетом их участия в общественных работах, размер которой, как правило, не может превышать минимальной заработной платы.

Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» установлены особые гарантии в сфере занятости, лицам: высвобожденным с предприятий, из учреждений, организаций; пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС; уволенным с военной службы без права на пенсию.

Положение о порядке организации работы по контролю за соблюдением законодательства о занятости населения Республики, утвержденное постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 4 ноября 2000 г.

№ 130 (с последующими изменениями и дополнениями), определяет основные задачи и функции органов государственной службы занятости населения по организации и выполнению работы по контролю за соблюдением законодательства о занятости населения, права и обязанности должностных лиц органов государственной службы занятости населения, осуществляющих контроль за соблюдением законодательства о занятости населения.

Организация работы по контролю за соблюдением законодательства о занятости населения осуществляется на трех уровнях:

- 1) департаментом по занятости населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;
- 2) управлениями областной службы (Минским городским центром) занятости населения;
- 3) центрами (отделениями) занятости населения.

Обеспечению занятости населения способствуют своевременное и точное выполнение руководителями организаций возложенных на них обязанностей Законом «О занятости населения Республики Беларусь», Трудовым кодексом и рядом других нормативных актов.

В ст. 465 ТК устанавливается, что юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную и уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

Нарушение должностными лицами законодательства о труде в силу ст. 41 КоАП влечет наложение штрафа в размере до 10 минимальных заработных плат.

В дополнение к общему правилу, установленному ст. 41 КоАП, ст.21 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» определено, что предприятия, учреждения, организации, предприниматели несут ответственность:

- за каждый необоснованный отказ в приеме на работу лиц, направленных в счет брони, за несоздание каждого рабочего места; за отказ в приеме на работу выпускника учебного заведения, направленного в соответствии с заявкой или договором на подготовку (штраф в размере 50 минимальных заработных плат);
- за несоздание рабочего места для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве (штраф в размере 120 среднемесячных заработных плат работника);
- за несвоевременное либо не в полном объеме письменное уведомление государственной службы занятости о предстоящем

высвобождении работников в связи с ликвидацией предприятия, учреждения или сокращением численности (штатов) (штраф в размере 10 минимальных заработных плат).

В соответствии со ст. 22 указанного Закона обжалование действий должностных лиц и органов государственной службы занятости может производиться в ее вышестоящий орган и в судебном порядке.

ТЕМА 8. Трудовой договор

1. Сущность трудового договора

Основной правовой формой реализации гарантированного ст.41 Конституции Республики Беларусь права на труд является институт трудового договора, представляющий собой систему правовых норм о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении. Отдельные категории граждан реализуют свое право на труд путем службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь, службе в органах внутренних дел, в таможенных органах.

Трудовой договор — это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), 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 актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Основные черты трудового договора:

- 1) трудовой договор есть соглашение его сторон, их добровольное волеизъявление, направленное на установление между ними трудового правоотношения;
- 2) сторонами трудового договора являются работник и наниматель;
- 3) трудовой договор определяет основные права и обязанности его сторон.

Значение трудового договора заключается в том, что он:

- является главным основанием возникновения и действия во времени трудовых правоотношений работника с конкретным нанимателем;
- закрепляет договорный принцип установления трудовых отношений;
- служит правовой формой связи работника с членами трудового коллектива;

- является организационно-правовой формой привлечения, распределения и перераспределения трудовых ресурсов;
- определяя конкретные условия договора (место работы, трудовая функция и др.), индивидуализирует трудовой правоотношение.

Трудовой договор следует отличать от гражданско-правовых договоров: договора подряда, договора поручения, авторского договора и других гражданско-правовых соглашений, реализация которых также связана с трудовой деятельностью физических лиц. Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров, основанных на трудовой деятельности людей, имеет на практике большое значение, так как смешение этих понятий может повлечь за собой неправильное применение законодательства.

Трудовой договор представляет собой соглашение между работником и нанимателем по осуществлению и обеспечению трудовой функции, гражданско-правовой договор является соглашением двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Трудовой договор и гражданско-правовые договоры по-разному заключаются, изменяются и прекращаются и влекут различные правовые последствия. В случае возникновения конфликта между сторонами заключенного договора необходимо четко определить, какой вид договора между ними был заключен, поскольку законодательство о труде, являясь более льготным для работника, распространяется только на лиц, заключивших трудовой, а не гражданско-правовой договор. При выполнении гражданско-правовых договоров не действуют гарантии, установленные законодательством о труде.

Основное различие между трудовым договором и гражданско-правовыми договорами состоит в предмете договора. Предметом гражданско-правовых отношений является результат этого труда (построенный дом, изготовленное изделие, написанное произведение), а предметом трудового договора является сам труд работника (по определенной или нескольким профессиям, специальностям, должностям соответствующей квалификации) в процессе производства.

Гражданско-правовые договоры применяются, как правило, для выполнения конкретной работы, и при достижении этой цели договор считается исполненным и прекращает свое действие. Они применяются для выполнения определенных, чаще всего, разовых работ. По трудовому договору работник состоит с нанимателем в длительных отношениях и обязан выполнять любую работу в пределах своей профессии, специальности, квалификации и должности.

При заключении гражданско-правовых договоров процесс труда исполнителя не регламентируется (подрядчик сам организует свою работу,

определяет время начала и окончания ежедневной работы, распределяет время работы и ее продолжительность по своему усмотрению). По трудовому договору работник в процессе выполнения трудовой функции подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленным у нанимателя, обязан соблюдать режим рабочего времени, начинать работу в установленное нанимателем время и заканчивать работу не ранее времени, указанного в правилах внутреннего трудового распорядка.

По гражданско-правовым договорам устанавливается только конечный срок выполнения задания. По трудовому договору работник обязан выполнить определенную меру труда в определенный промежуток времени.

При заключении договора подряда подрядчик отвечает за конечный результат труда, и может привлекать для выполнения работы по договору других лиц. При заключении трудового договора работник обязуется выполнять обязанности, входящие в его трудовую функцию, лично своим трудом.

По договору подряда независимо от того, кто допустил ненадлежащее исполнение договора (сам подрядчик или субподрядчики), ответственность перед заказчиком несет подрядчик, заключивший договор. При ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной, материальной и другим видам ответственности.

В гражданско-правовых договорах оплачивается готовый результат труда. В трудовых договорах оплачивается в различных формах именно выполнение работником трудовой функции в производственном коллективе в зависимости от фактически затраченного количества и качества труда.

В гражданско-правовых договорах имеет место равенство сторон. В трудовом договоре преобладают отношения подчинения работника нанимателю.

Сторонами трудового договора являются наниматель и работник. Если нанимателем может быть как юридическое, так и физическое лицо, то работник - это физическое лицо, гражданин.

Работник — лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора (ст.1 ТК). Трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими 16-летнего возраста. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет для выполнения легкой работы, которая не является вредной для его здоровья и развития и не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы (ст. 272 ТК). Несовершеннолетние в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда законодательством предусмотрены

определенные гарантии. (сокращенная продолжительность рабочего времени, запрещение работы в ночное время и привлечения к сверхурочным работам, запрещение заключения письменного договора о полной материальной ответственности и др.).

Второй стороной трудового договора является наниматель. **Наниматель** — юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора (ст.1 ТК)

Наниматель как субъект трудового права выступает прежде всего как работодатель, представляющий гражданам (работникам) работу, осуществляющий оплату их труда. Чтобы быть участником в трудовых правоотношениях, наниматель должен быть способным: 1) предоставить работу; 2) оплатить труд работника; 3) нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта его участия в трудовых и иных отношениях, регулируемых трудовым правом.

Нанимателями являются предприятия, учреждения, организации, общества, товарищества, кооперативы независимо от наименования и форм собственности (их объединения и обособленные подразделения), индивидуальные предприниматели, граждане, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками.

Нанимателями могут быть также филиалы и представительства юридического лица, которые являются обособленными подразделениями юридического лица, в том случае, если учредившее их юридическое лицо предоставит им такое право.

Полномочия нанимателей, являющихся юридическими лицами, осуществляются их органами, которые в соответствии с положениями (уставами) могут быть коллегиальными и единоличными. К числу коллегиальных органов управления относятся правления, советы, дирекции и т.п. В качестве единоличного органа управления могут являться директора, управляющие, и т.п.

В уставах (положениях) юридических лиц указываются конкретные должностные лица, которые имеют право выступать от имени этого юридического лица и осуществлять его полномочия, в том числе являться представителем нанимателя в трудовых правоотношениях. Обычно право приема и увольнения имеют руководители предприятий, учреждений, организаций (директор, начальник, управляющий, президент и т.п.), которые и подписывают приказы о приеме на работу и увольнении работника с работы. Руководитель может передать функцию найма и увольнения своему заместителю (заместителю директора по кадрам).

Трудовой кодекс ввел понятие *уполномоченного должностного лица нанимателя* — это руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), 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.

Трудовой договор, как и договоры вообще — это соглашение сторон, направленное на установление, изменение или прекращение определенных прав и обязанностей.

Содержание трудового договора образуют условия, которые определяют объем прав и обязанностей каждой из сторон трудового договора.

Условия трудового договора подразделяются производные и непосредственные.

Производные условия устанавливаются законодательством, не могут быть изменены соглашением сторон и обязательны для выполнения сторонами (например положения об охране труда, о дисциплинарной ответственности и другие).

Непосредственные условия предусматриваются сторонами при заключении трудового договора, могут касаться различных вопросов трудовых правоотношений и подразделяются на необходимые (обязательные) и дополнительные (факультативные) условия.

Необходимые условия — это условия, которые обязательно должны содержаться в трудовом договоре. При их отсутствии трудовой договор не имеет юридической силы.

Статья 19 ТК устанавливает следующие необходимые (обязательные) условия: трудового договора:

- 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор. Данные о работнике включают в себя фамилию, имя, отчество, место жительства, данные паспорта или другого документа, удостоверяющего личность работника. Данные о нанимателе составляют полное наименование (в необходимых случаях и сокращенное), организационно-правовая форма организации, место ее нахождения;
- 2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу. Под местом работы понимается конкретная организация (предприятие, учреждение, иной наниматель), с которой заключен договор, расположенная в определенной местности на день заключения трудового договора;

- 3) трудовая функция работника (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией);
- 4) основные права и обязанности работника и нанимателя;
- 5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров). Если в трудовом договоре не указан срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок;
- 6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);
- 7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Дополнительные (факультативные) условия – это условия, которые не влияют на сам факт заключения трудового договора и устанавливаемые по соглашению сторон, допустимых законодательством. Они не могут ухудшать положения работника по сравнению с законодательством о труде, соглашением любого уровня и коллективным договором.

Дополнительными условиями могут быть: установление испытательного срока, обязанность отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя; установление неполного рабочего времени, служебные командировки и т.д.

В соответствии со ст.17 ТК трудовые договоры заключаются на *срок*:

1) на неопределенный срок. При заключении такого договора не указывается срок, на который он заключен. Трудовые отношения продолжаются неограниченное время и могут быть прекращены только в случаях и в порядке, предусмотренных законом.

2) на определенный срок не более пяти лет (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 Трудовым кодексом. Срочный трудовой договор заключается на любой срок, но не более пяти лет. В Трудовом кодексе минимальный срок срочного трудового договора не установлен. Конкретный срок договора устанавливается по соглашению сторон. В отдельных случаях законодательством может устанавливаться и минимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор. Так, в соответствии с п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» нанимателям

предоставлено право заключать с работниками контракты на срок не менее одного года. Условие об указании срока трудового договора должно быть зафиксировано в самом договоре, а также в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

На работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, распространяется законодательство о труде, регулирующее отношение по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, за исключением случаев, когда законодательством предусмотрены особенности регулирования отношений по срочному трудовому договору.

Срочные трудовые договоры по сравнению с трудовыми договорами на неопределенный срок ухудшают положение работника, поскольку наниматель имеет право прекратить трудовые отношения с работником по истечении срока трудового договора без указания каких-либо дополнительных причин, а работник не вправе уволиться по собственному желанию в течение всего срока трудового договора.

3) на время выполнения определенной работы. Трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно (например, окончание строительства конкретного объекта). Окончание работы определяется фактом завершения работы, подтверждаемым актом о приемке выполненной работы. Такой трудовой договор прекращается со дня завершения этой работы.

4) на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Кодексом сохраняется место работы. Трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы в принципе, является разновидностью срочного трудового договора. При заключении такого договора конкретный срок работы не оговаривается, а в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу указываются условия о приеме на работу на время отсутствия конкретного работника. Примером таких договоров являются договор с работником на время отсутствия женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам или в отпуске ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет, на время отсутствия работника, выполняющего обязанности заседателя в суде и т. п. Такой трудовой договор прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу (ч.3 ст. 38).

5) на время выполнения сезонных работ. Такой договор заключается в случаях, случаях, когда в силу природных и климатических условий работы могут выполняться только в течение определенного сезона. Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Беларусь или

уполномоченным им органом (ч.3 ст. 299 ТК). Условие о сезонном характере работы должно быть отражено в трудовом договоре. Максимальная продолжительность сезонных работ не может превышать шесть месяцев. Если работа не включена в перечень сезонных работ, хотя и выполняется в течение предельных сроков сезонных работ, либо предусмотрена перечнем, но выполняется свыше шести месяцев, она считается постоянной. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается с истечением сезона.

2. Заключение трудового договора

Заключение трудового договора – это прием гражданина на работу в качестве работника, осуществляющийся путем непосредственного соглашения между работником и нанимателем. Обычно правом приема на работу и увольнения пользуется руководитель организации, который действует от имени соответствующего юридического лица и является представителем нанимателя в трудовых отношениях. От имени нанимателя может выступать и заместитель руководителя или иное лицо, которому руководитель предоставил право заключать трудовые договоры с работниками — уполномоченное должностное лицо нанимателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Примерной форма трудового договора, утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя (ст.18 ТК).

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

Письменную форму трудового договора не следует смешивать с оформлением приема на работу приказом (распоряжением) нанимателя, который во всех случаях должен издаваться в письменной форме. Заключенный письменный трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу, назначения на должность. Наниматель должен ознакомить работника с приказом под расписку.

При приеме на работу и заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин обязан предъявить документы, которые перечислены в статье 26 ТК:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,

- Документы воинского учета представляются военнообязанными и лицами, подлежащими призыву на воинскую службу. Такими документами являются: военный билет, временное удостоверение, выдаваемое взамен военного билета, удостоверение об отсрочке от призыва по мобилизации и в военное время, а для призывников — удостоверение о приписке к призывному участку.

- Трудовую книжку, за исключением впервые поступающих на работу и совместителей. Прием на работу без предъявления трудовой книжки не допускается. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. Трудовые книжки ведутся на всех работников организации любой формы собственности, проработавших у нанимателя свыше 5 дней, если работа в этой организации является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, подготовке, повышении квалификации и переподготовке, о наградах и поощрениях за успехи в работе, о назначении пенсии. Взыскания в трудовую книжку не записываются. При приеме работника на работу все записи в трудовую книжку вносятся нанимателем после издания приказа (распоряжения) о приеме на работу, но не позднее недельного срока со дня приема на работу. Трудовая книжка отражает всю оплачиваемую трудовую деятельность работника и является основным документом о его трудовой деятельности.

- Диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение этой работы. При приеме на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование, или специальную подготовку наниматель обязан потребовать предъявление документов, подтверждающих это образование или подготовку (например, при приеме гражданина на должность врача требуется предъявление диплома о высшем медицинском образовании).

- Направление на работу в счет брони. Предъявляется гражданами, не способными на равных условиях конкурировать на рынке труда и в связи с этим направленными местными исполнительными и распорядительными органами на работу к конкретному нанимателю в счет брони.

- Заключение МРЭК (медико-реабилитационной экспертной комиссии) о состоянии здоровья инвалида. Такое заключение необходимо для предоставления инвалиду работы, которую он сможет выполнять согласно рекомендаций МРЭК и которая не противопоказана ему по состоянию здоровья.

- Медицинское заключение о состоянии здоровья предъявляется: всеми лицами моложе 18 лет; лицами, которые при исполнении трудовой функции могут служить источником заражения инфекционным заболеванием большого количества людей (работники общественного питания и торговли, пищевой промышленности, детских учреждений и т.д); лицами, принимаемых на работу с тяжелыми и вредными условиями труда.

- Декларация о доходах и имуществе предъявляется отдельными категориями работников, в случаях, предусмотренных законодательными актами. В соответствии с Законом от 26 июня 1997 г. «О мерах борьбы с организованной преступностью и коррупцией» и Декретом Президента Республики Беларусь № 2 от 12 февраля 1997 г. «О декларировании имущества и доходов физических лиц в Республике Беларусь» предоставление деклараций обязательно лицам, которые относятся к представителям власти, в том числе работникам правоохранительных органов, судьям; депутатам Палаты представителей и членам Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутатам местных Советов депутатов; служащим государственного аппарата; лицам, определяемым законодательством, как должностные, в том числе в Вооруженных Силах Республики Беларусь и в иных воинских формированиях; должностным лицам субъектов хозяйствования, в имуществе которых доля государственной собственности является преобладающей.

- Страховое свидетельство. Страховое свидетельство государственного социального страхования - это документ персонифицированного учета, формируемый органом, осуществляющим персонифицированный учет (ст.1. Закона от 6 января 1999 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования»).

К другим документам в подтверждение иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, относятся: решение об избрании на должность (для избираемых работников, или по конкурсу (для занятия должностей профессорско-преподавательского состава вузов, режиссеров, других творческих работников), свидетельство о распределении или справка о свободном трудоустройстве (для молодых специалистов — выпускников вузов). Прием на работу без предъявления вышеперечисленных документов не допускается. Отказ в приеме на работу лицу, который не предъявил необходимые для занятия его должности или выполнения работы документов будет являться обоснованным.

Документы, не предусмотренные законодательством, при заключении трудового договора требовать запрещается. Вместе с тем, если работник желает

представить нанимателю другие документы, не предусмотренные в рассматриваемом перечне, но касающиеся его трудовой деятельности, например, характеристику с прежней работы или рекомендательное письмо или другой документ, то наниматель обязан их принять.

После оформления приема на работу наниматель обязан ознакомить работника 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; в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку (ст. 54 ТК). Наниматель также обязан закрепить за работником определенное рабочее место, станок, машину, агрегат и обеспечить его инструментами и приспособлениями, необходимыми для работы.

Законом для отдельных категорий граждан предусмотрено гарантированное право на труд и обязанность нанимателя заключить с ними трудовой договор.

Необоснованным является отказ в приеме на работу, если мотивы отказа не относятся к деловым качествам работника, а также отказ без приведения нанимателем каких-либо доводов, либо по основаниям, не основанным на законе, отказ по явно надуманным, неубедительным причинам. В соответствии со статьей 16 ТК **запрещается необоснованный отказ** в заключении трудового договора с гражданами:

- 1) направленными на работу государственной службой занятости в счет брони;
- 2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними;
- 3) прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учебного заведения;
- 4) имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;
- 5) прибывшими на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению;
- 6) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет);
- 7) военными служащими срочной службы, уволенными из Вооруженных Сил Республики Беларусь и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

Трудовой кодекс предусматривает обязанность нанимателя по требованию работника или специально уполномоченного государственного органа известить их о мотивах отказа в приеме на работу в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

В суд об оспаривании отказа нанимателя в заключении трудового договора вправе обращаться не только граждане, перечисленные в статье 16 ТК, но и другие лица, которые считают отказ в приеме на работу необоснованным (п.4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2 от 29 марта 2001 г).

Устанавливая гарантии против необоснованных отказов в заключении трудового договора, трудовое законодательство также предусматривает *ограничения при приеме на работу* отдельных категорий граждан:

1. Запрет совместной работы в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст.27 ТК).
2. Запрет приема на работу лиц, не достигших 14 лет и лиц в возрасте от 14 до 16 лет без письменного согласия указанных лиц. При этом работы, на которые могут быть приняты несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет, не могут быть вредными для здоровья и развития несовершеннолетних, не должны наносить ущерба посещаемости общеобразовательной школы и являться легкими. Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.
3. Запрет применения труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ст. 274 ТК). Такое ограничение в приеме на работу установлено с целью нормального физического и психического развития несовершеннолетнего.
4. Запрет приема лиц, не достигших 18 лет, на работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им материальных ценностей, при выполнении которых могут быть заключены письменные договоры о полной материальной ответственности.

5. Запрет приема на работу граждан, признанных недееспособными вследствие душевной болезни или слабоумии.
6. Запрет приема на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищение, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена. Сам факт осуждения за указанные виды преступления, если судимость в установленном порядке снята или погашена, не является препятствием для приема на работу на материально-ответственные должности.
7. Запрет приема на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на эти должности или для этой деятельности в течение назначенного судом срока.
8. Запрет приема на работу на условиях штатного совмещения руководителя организации
9. Запрет приема на другую оплачиваемую работу служащих государственного аппарата (кроме преподавательской и научно-исследовательской).
10. Запрет заключения трудового договора с молодыми специалистами после окончания государственного высшего учебного заведения и направленными на работу к другому нанимателю.

Прием на работу в указанных случаях не допустим. Если же обстоятельства, препятствующие выполнению работником соответствующей работы, будут установлены после заключения трудового договора, то такой работник подлежит увольнению по пункту 3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

Предварительное испытание может быть установлено при приеме на работу с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев. В этот срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе. Продление установленного при заключении трудового договора срока, даже при согласии работника, недопустимо. В период предварительного испытания на работника полностью распространяется действие законодательства о труде.

Предварительное испытание *не устанавливается* для:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;

- 2) молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений;
- 3) молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений;
- 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;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание и его увольнение возможно лишь на общих основаниях.

Согласно статье 20 ТК наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон (ч. 4 ст. 19 ТК), за исключением случаев, предусмотренных в ст. 33 и 34 ТК. Необходимость изменения трудового договора может возникнуть по различным причинам: экономическая целесообразность, сокращение численности или штата, состояние здоровья работника, несоответствие его занимаемой должности и т. п.

3. Перевод и перещение

Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки) (ст. 30 ТК).

При решении вопроса о том, является ли поручение другой работы переводом, необязательно, чтобы при этом изменялись все составляющие трудовой функции работника — профессия, специальность, должность, квалификация. Переводом будет являться изменение хотя бы одного из этих элементов.

В зависимости от продолжительности перевода можно классифицировать перевод на другую постоянную работу и временный перевод на другую работу.

В зависимости от места перевода различают перевод на другую работу в той же организации; перевод на другую работу в другую местность с той же организацией и перевод в другую организацию.

В зависимости от инициативы переводы разделяются на два вида: перевод по инициативе работника и перевод по инициативе нанимателя.

В зависимости от воли сторон переводы могут быть переводы с согласия и переводы без согласия работника.

Перевод на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением перевода в связи с производственной необходимостью и в связи с простоем. Согласие работника на перевод на другую работу требуется и в том случае, если этот перевод осуществляется в интересах работника (при назначении на более высокую должность, при переводе на работу более высокой квалификации, при переводе в связи с необходимостью трудоустройства при сокращении штатов или численности работников или признанием работника в установленном порядке несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья и т. д.).

Согласие на перевод должно быть дано работником в письменной форме (в виде заявления, росписи на приказе и т. д.). Согласие должно быть добровольным волеизъявлением работника. При установлении, что работник был вынужден согласиться на перевод в связи со сложившимися обстоятельствами, такой перевод следует признать незаконным. Фактическое исполнение работником работы, на которую он был переведен, нельзя рассматривать как согласие на перевод.

При переводе на другую постоянную работу с работником заключается трудовой договор в соответствии со статьями 18 и 19 ТК.

Согласия работника не требуется при перемещении его на другое рабочее место на том же предприятии.

Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с соблюдением условий труда, обусловленных трудовым договором. При решении вопроса о перемещении не имеет значения тот факт, что при заключении трудового договора оговаривалось конкретное место работы работника.

Перемещение работника недопустимо, если оно противопоказано ему по состоянию здоровья.

Временные переводы на другую работу можно классифицировать на: переводы с согласия работника и переводы без согласия работника.

Без согласия работника допускается временный перевод на другую работу лишь в случаях, предусмотренных законом:

- 1) при производственной необходимости;
- 2) при простое;
- 3) при необходимости замещения временно отсутствующего работника.

В этих случаях временный перевод обязателен для работника независимо от его согласия, а отказ от выполнения распоряжения нанимателя о переводе, если отсутствуют для этого уважительные причины, считается нарушением работником трудовой дисциплины.

Отсутствие в приказе о временном переводе указания о его сроке, о сохранении за работником заработка по прежней работе и о предоставлении после окончания срока перевода прежней работы свидетельствует о переводе на другую постоянную работу. При отсутствии согласия на такой перевод он признается незаконным и работник восстанавливается на прежней работе.

Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью. В случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю.

Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника (ст. 33 ТК).

Перечень случаев, которые могут являться производственной необходимостью, не является исчерпывающим, другие случаи производственной необходимости могут быть предусмотрены в коллективном договоре. Обычные потребности производства, а также ненадлежащая организация производственного процесса не могут служить основанием для таких переводов.

В приказе о переводе должен быть указан срок перевода, который не может превышать один месяц. Если после окончания месячного срока наниматель не предоставляет работнику прежнюю работу, работник вправе прекратить работу, на которую он был переведен и обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров о предоставлении прежней работы. В течение года перевод по производственной необходимости может иметь место неоднократно, но каждый раз не более одного месяца. Если же работник согласен на перевод, то правило об ограничении его месячным сроком в этом случае не распространяется.

При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Законом предусмотрена возможность временного перевода при производственной необходимости и к другому нанимателю, но в той же местности.

Одним из случаев производственной необходимости является необходимость замещения отсутствующего работника. Временное замещение, на которое не требуется согласие работника, не может превышать одного месяца в общей сложности в течение календарного года. При согласии работника на перевод для замещения временно отсутствующего работника такой перевод может быть и на более длительный срок.

Возложение на работника обязанности временно отсутствующего работника возможно, если по должности временно отсутствующего работника не предусмотрен штатный заместитель. Временный перевод для замещения отсутствующего работника допускается, если этот работник отсутствует на работе в связи с болезнью, нахождением в отпуске, командировке и т. д. Временный перевод на вакантную должность не допускается. О временном замещении издается приказ.

При производственной необходимости работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход их строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т. д.). Перевод на другую работу вследствие простоя производится в целях обеспечения работника работой. У своего нанимателя работник переводится на другую работу на все время простоя, а к другому нанимателю, но в той же местности — на срок до одного месяца. Закон не ограничивает количество переводов ни у того же нанимателя, ни к другому. Перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности переводимого работника. Это означает, что работник может быть переведен на другую работу и по иной специальности, однако близкой к специальности переводимого работника.

При временном переводе в связи с простоем на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад), при отказе от перевода за работником сохраняется две третьих тарифной ставки (оклада).

Статьей 32 ТК предусмотрено, что в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в установленном порядке изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Обоснование производственных, организационных или экономических причин должно быть указано в приказе. К таким причинам, в частности, могут быть отнесены: рационализация рабочих мест, уплотнение рабочего времени, введение новых форм организации труда, внедрение передовых методов, приемов, установка нового оборудования, перепрофилирование производства, автоматизация и компьютеризация производственных процессов и т. д.

Существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом. Изменением существенных условий труда является заключение контракта с работником, работавшим у данного нанимателя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.

Об изменении существенных условий труда наниматель обязан предупредить работника письменно не позднее чем за один месяц. Максимальный срок предупреждения законом не установлен, поэтому изменение существенных условий труда может быть произведено и более чем через один месяц. В период срока предупреждения работник продолжает выполнять свою трудовую функцию в соответствии с условиями трудового договора.

Согласие работника на продолжение работы в связи с изменением существенных условий труда или отказ в таком согласии должны быть письменной форме.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 статьи 35 ТК. Следует иметь также в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда не является нарушением трудовой дисциплины и работнику не может быть за такой отказ объявлено дисциплинарное взыскание или произведено увольнение как за нарушение трудовой дисциплины.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь для обозначения окончания действия трудового договора используют термины: «прекращение трудового договора»; «расторжение трудового договора»; «увольнение».

Общность этих терминов заключается в том, что все они означают прекращение трудовых правоотношений. Различие заключается в их смысловой направленности: первые два термина употребляются применительно к трудовому договору, а термин «увольнение» - к понятию «работник».

Прекращение трудового договора охватывает как волевые односторонние и двухсторонние действия, так и события, а расторжение – лишь односторонние волевые действия.

4. Прекращение трудового договора

Термин «прекращение трудового договора» - это самое широкое понятие, которое охватывает все случаи окончания действия трудового договора (в том числе и прекращение трудовых отношений в связи со смертью работника).

В трудовом законодательстве также используются термины «*высвобождение работника*» (ч.ч.3; 4 ст.43 ТК) - означает прекращение трудовых отношений с работником в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности (штата); «освобождение от работы» (ст.100 ТК) - подразумевает прекращение трудового договора с работником, избранным на выборную должность в государственные органы; «*отставка*», «*освобождение от должности*» - применяются для обозначения факта прекращения трудовых отношений со служащими государственного аппарата

Под *основанием прекращения трудового договора* понимается конкретное обстоятельство, которое обуславливает прекращение трудовых отношений между работником и нанимателем.

Часть 2 Статьи 35 ТК РБ к общим основаниям прекращения трудового договора относит:

- Соглашение сторон;
- Истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ прекращается по истечении определенного сезона.

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

- Расторжение трудового договора по собственному желанию или по требованию работника, или по инициативе нанимателя;

- Перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность; Перевод работника с согласия к другому нанимателю является основанием прекращения трудового договора по прежнему месту работы. В случае, если перевод работника осуществляется в пределах одного предприятия, то заключенный с ним ранее трудовой договор не прекращается, а лишь изменяется его содержание;

- Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.

При прекращении трудового договора по этому основанию необходимо учитывать, что наниматель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий труда явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизацией производства);

- Обстоятельства, не зависящие от воли сторон
- Расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

Расторжение трудового договора по желанию работника является его правом, вытекающим из принципа свободы труда. Вместе с тем, запрещается увольнение по собственному желанию осужденных лиц, в период отбывания исправительных работ без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции (п.3 ст.38 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь).

ТК РБ предусматривает два варианта расторжения трудового договора по инициативе работника в зависимости от вида заключенного договора:

- Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок;
- Расторжение срочного трудового договора.

Расторжение трудового договора, *заключенного на неопределенный срок, по желанию работника* регулируется ст. 40 ТК РБ.

ТК предусматривает два варианта расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника:

1) без обоснования причин увольнения. В данном случае работник в письменной форме предупреждает нанимателя за один месяц о расторжении трудового договора. Днем предупреждения считается день его вручения нанимателю или день отправления по почте (факсимильной связи). Основная цель предупреждения - предоставление нанимателю возможности подыскать на место работника другую кандидатуру.

2) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора. В этом случае, работник указывает дату увольнения по своему усмотрению. К обстоятельствам, исключающим или значительно затрудняющим продолжение работы, Трудовой Кодекс относит состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи. По сложившейся практике под «другими случаями» понимаются иные уважительные причины, соответствующие данным критериям, в частности, перевод супруга (супруги) в другую местность, направление на работу за границу; переезд в другую местность; зачисление на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру, беременность; необходимость ухода за больным членом семьи и т.п. В случае расторжения трудового договора по желанию работника при наличии уважительной причины, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этой причины.

Предупреждение об увольнении может быть сделано как в период осуществления трудовой функции работника, так и в период отпуска, болезни, выполнения государственных обязанностей и т.п.. С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения (по соглашению сторон).

До истечения срока предупреждения работник вправе письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен работник, которому не может быть отказано в соответствии с законодательством в заключении трудового договора (см. ст.16 ТК). До истечения срока предупреждения на работника распространяется действующее трудовое законодательство. В этот период работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять свою трудовую функцию, к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, работник может быть уволен по иным

предусмотренным законом основаниям. Оставление без уважительной причины работы без предупреждения нанимателя о расторжении трудового договора, а также до истечения срока предупреждения об увольнении является прогулом (п.34 Постановления Пленума Верховного Суда РБ от 29 марта 2001 года № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет в последний день работы.

Нахождение работника в отпуске, а также его временная нетрудоспособность не препятствуют нанимателю издать приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора с работником по ст.40 ТК.

Расторжение срочного трудового договора *по требованию работника* регулируется ст.41 ТК. Срочный трудовой договор предусматривает недопустимость его досрочного прекращения по инициативе работника. Срочный трудовой договор подлежит расторжению по требованию работника досрочно (в срок, указанный работником в заявлении) только при наличии уважительных причин. Ст.41 ТК к уважительным причинам относит: болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работы по трудовому договору; нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и другие. На основании действующего законодательства и судебной практики к другим уважительным причинам можно отнести выход на пенсию, зачисление на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру; беременность женщины и т.п. Уважительные причины должны подтверждаться соответствующими документами.

Законодатель особо выделяет такую причину прекращения срочного трудового договора по требованию работника как наличие виновных действий (бездействия) нанимателя (нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора). Факт такого нарушения должен быть установлен специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом. При расторжении трудового договора (в том числе срочного) в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч.3 ст.41, ч.3 ст.48 ТК РБ).

Законодательство содержит исчерпывающий перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Эти основания

можно классифицировать по критерию наличия или отсутствия вины работника.

При отсутствии вины работника наниматель должен выполнить ряд действий, предшествующих увольнению: предложить работнику другую работу, уведомить соответствующий профсоюз, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями – получить согласие соответствующего профсоюза, выплатить выходное пособие.

Общими основаниями расторжения трудового договора согласно статье 42 ТК являются:

1) ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников.

Ликвидация организации означает прекращение ее деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 57 ГК). Ликвидация организации (юридического лица) производится по решению ее учредителей (участников), либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, по решению суда, а также иных органов в случаях, предусмотренных законодательными актами (ст. 57-62 ГК). При ликвидации увольнению подлежат все работники без какого-либо исключения, в том числе и беременные женщины, и женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (ч. 3 ст. 268 ТК).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) права и обязанности в порядке правопреемства переходят к новому юридическому лицу и увольнение возможно только при сокращении объемов работ или сокращении численности или штата.

Основанием сокращения численности или штата работников могут являться: уменьшение объемов работ; совершенствование методов и приемов труда; внедрение нового оборудования; проведение технических и организационных мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников определенных специальностей. При этом численность работников других специальностей может и увеличиваться. Доказательствами сокращения численности или штата могут являться сведения об изменении фонда заработной платы, планы по труду, данные об изменении производственной деятельности предприятия и др.

О сокращении численности или штата работников нанимателем издается соответствующий приказ, вносятся изменения в штатное расписание, которое утверждается в установленном порядке.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь; принимавшим участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; работавшим в зоне эвакуации, инвалидам. Другие категории работников, имеющие предпочтение на оставлении на работе, могут быть предусмотрены законодательством, коллективным договором, соглашением (например, беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей инвалидов - до 18 лет и другие категории).

При сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия, на другую должность, уволив с нее по пункту 1 статьи 42 ТК менее квалифицированного работника.

При расторжении трудового договора по пункту 1 статьи 42 ТК наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить работника о предстоящем его увольнении, а также уведомить о высвобождении работника государственную службу занятости. Уведомление работника должно быть сделано после утверждения штатного расписания в установленном порядке, и конкретному работнику, подлежащему увольнению, а не всем работникам, работающим на той же должности, которая сокращается. ТК ввел новое правило, касающееся предупреждения работника о предстоящем увольнении. Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Это означает, что если работник поставлен в известность о его увольнении в связи с сокращением его должности или работы, он вправе уволиться сразу же после предупреждения или через какое-то время до истечения двухмесячного срока. При этом увольнение следует производить по пункту 1 статьи 42 ТК, а не по желанию работников, с выплатой ему двухмесячного среднего заработка или заработка в размере пропорционально той части срока, которая осталась до окончания двухмесячного срока. За работником и в этом случае сохраняется право на получение выходного пособия в размере, установленном законом (ст. 48 ТК).

В период срока предупреждения работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем — с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

Расторжение трудового договора по данному основанию может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан. Временная нетрудоспособность не может служить основанием для увольнения. Состояние здоровья работника, препятствующее выполнению обязанностей по его специальности, квалификации, должности, должно подтверждаться заключением медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) для инвалидов или заключением врачебно-консультационной комиссии (ВКК) для других работников.

Расторжение трудового договора по п. 2 ст. 42 ТК может быть произведено только при отсутствии возможности перевести работника, с его согласия на другую работу, которая не противопоказана ему по состоянию здоровья или отказе работника от перевода на другую работу.

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы данной работы. Согласно ст. 1 ТК **квалификация** — это уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.). Кроме того, квалификация определяется наличием у работника определенных навыков и опыта работы.

Несоответствие должности или работе определяется по объективным данным, а не по субъективному отношению работника к своим трудовым обязанностям. Недопустимо расторжение трудового договора по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным условием при заключении трудового договора (п. 30 постановления Пленума Верховного Суда № 2 от 29 марта 2001 г. «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

Доказательствами недостаточной квалификации работника могут являться мотивированные заключения аттестационных комиссий, акты проверок, заключения компетентных специалистов, акты о браке и иные документы, содержащие подробные сведения и выводы о степени квалификации работника. Допустимы и свидетельские показания лиц, знающих деловые качества работника, его отношение к работе и результаты его труда.

4) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания. *Систематическим* нарушением трудовых обязанностей является повторное их нарушение (п.32 постановления Пленума Верховного Суда от 29 марта 2001 г).

Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов нанимателя, технических правил и т.п.).

5) прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин. *Прогулом* считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно.

Увольнение по данному основанию может быть произведено также за оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении трудового договора, а также и до истечения срока предупреждения об увольнении; оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока трудового договора, самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный) (п. 34 постановления Пленума № 2 от 29 марта 2001 г.).

Доказывание факта невыхода на работу или отсутствия работника на работе более трех часов возлагается на нанимателя. Уважительность причин неявки на работу может подтверждаться соответствующими документами (больничный лист, справка лечебного учреждения, повестка в суд, милицию, справки о нарушении работы транспорта и т.п.). Пленум Верховного Суда в указанном постановлении разъяснил, что В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда № 2 от 29 марта 2001 г. не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования таких дней не зависело от усмотрения нанимателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью 1 статьи 104 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови). Не считается прогулом неявка на общественное мероприятие (например, на субботник по уборке территории) или неявка на работы, которые не обусловлены трудовым договором (направление на сельхозработы).

б) неявка 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.

Увольнение по данному основанию допускается, если временная нетрудоспособность продолжается свыше четырех месяцев непрерывно. Если работник в течение этого периода приступил к работе хотя бы на один день, то срок временной нетрудоспособности следует исчислять с ее начала после имевшегося перерыва. Увольнение по п.б. ст.42 – это лишь право нанимателя, а не обязанность. Увольнение по данному основанию может производиться, когда отсутствие работника на работе существенно отражается на интересах производства и его необходимо заменить другим постоянным работником. Законодательством в некоторых случаях установлены более продолжительные сроки сохранения места работы (должности) при определенных заболеваниях. Например, за работниками, временно утратившими трудоспособность вследствие заболевания туберкулезом, место работы сохраняется в течение 12 месяцев.

За работниками, получившими получили временную нетрудоспособность вследствие трудового увечья и профессионального заболевания сохраняется место работы (должность) на весь период временной нетрудоспособности, а в случае назначения ему инвалидности, препятствующей продолжению данной работы, такой работник может быть уволен, при невозможности перевода на другую работу, по п. 2 ст. 42 ТК.

7) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время. В соответствии с п. 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» дополнительным основанием досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя, является распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств по месту работы и в не рабочее время (п. 38 постановления Пленума Верховного Суда № 2 от 29 марта 2001 г.). Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств. При отказе работника от медицинского

освидетельствования наниматель обязан составить акт с участием очевидцев нахождения работника в нетрезвом состоянии. Акт должен быть составлен в день обнаружения работника в нетрезвом состоянии, при возможности, с ним следует в тот же день ознакомить нарушителя.

8) совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Факт хищения и вина работника в этом должны быть установлены вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Применение к лицу, совершившему хищение, мер общественного воздействия, например, товарищеским судом, собранием трудового коллектива, не может являться основанием для увольнения работника по пункту 8 статьи 42 ТК.

Увольнение работника по данному основанию может иметь место при хищении имущества нанимателя, т.е. имущества, принадлежащего ему на праве собственности, полного хозяйственного ведения или оперативного управления или находящегося у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами. Основанием увольнения может явиться хищение личного имущества, не принадлежащего нанимателю, если оно было сдано на хранение нанимателю.

При увольнении по данному основанию месячный срок для его применения исчисляется не со дня обнаружения проступка, а со дня вступления в силу приговора суда или со дня принятия решения об административном взыскании.

Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников

Субъектами увольнения по данному основанию могут быть не только должностные лица организации, отвечающие за охрану труда и технику безопасности, но и работники, нарушившие правила охраны труда и техники безопасности. Доказательством виновных действий работника по нарушению правил охраны труда может являться акт о несчастном случае, составленный в установленном порядке.

При увольнении некоторых категорий работников необходимо соблюдение дополнительных гарантий. Так, согласно ст. 24 Закона “О профессиональных союзах” в редакции от 14 января 2000 г. в случае, если профсоюз является участником заключенного коллективного договора (соглашения), то расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

(за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается лишь с письменного предварительного уведомления (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны, а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, — только с предварительного согласия вышестоящего органа. Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 6 ст. 42 ТК, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7—9 ст. 42 и пунктами 1—3 ст. 44 ТК, — после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 282 ТК). Несоблюдение требования закона о предварительном уведомлении профсоюзного органа или комиссии по делам несовершеннолетних об увольнении влечет наступление последствий, предусмотренных п. 23 постановления Пленума Верховного Суда № 2 от 29 марта 2001 г., а неполучение согласия этих органов в предусмотренных случаях влечет признание увольнения незаконным и восстановление работника на работе.

Статья 44 ТК предусматривает 6 самостоятельных случаев прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1. Призыв работника на воинскую службу

Всеобщая воинская обязанность – конституционная обязанность граждан Республики Беларусь. Исходя из высоких государственных целей, заключающихся в обеспечении безопасности и независимости государства, устанавливается приоритет военной службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельности, который выражается в прекращении гражданами работы, учебы, службы и иной деятельности на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности и условий хозяйствования при призыве или добровольном поступлении на военную службу (ст.2 Закона Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. "О всеобщей воинской обязанности и военной службе", с последующими изменениями и дополнениями). В ТК не указано как основание прекращения трудового договора прием на воинскую службу. В то же время, ст. 340 ТК предусматривает выплату выходного пособия как работникам, призванным на воинскую службу, так и принятым на такую службу. Призыв работника на военные сборы не прекращает трудового договора. Основанием для издания приказа об увольнении работника является повестка военкомата о

призыве на срочную воинскую службу, а также справка о зачислении в высшее военное учебное заведение, документ, подтверждающий прием работника на военную службу (контракт) и т.п. При этом работник представляет также заявление с просьбой уволить его с работы по соответствующей причине. При прекращении трудового договора на основании призыва или принятия на воинскую службу выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу

Прекращение трудового договора по этому основанию допускается в случае, если работник, ранее выполнявший эту работу, восстановлен на прежней работе по решению суда либо самим нанимателем (например, по протесту прокурора или на основании предписания государственного инспектора труда). Это основание распространяется также на случаи восстановления на прежней работе работника, освобожденного от работы в связи с осуждением или привлечением к уголовной ответственности при признании их незаконными, если требование о восстановлении на прежнем месте работы заявлено в течение трех месяцев со дня вступления в законную силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела в связи с отсутствием события или состава преступления или недоказанностью его участия в совершении преступления.

3. Нарушение установленных правил приема на работу

Случаями нарушения правил приема на работу являются:

1) прием на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищение, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена;

2) прием лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на эти должности или для этой деятельности в течение назначенного судом срока;

3) прием на работу молодых специалистов после окончания ими учебных заведений и направленных на работу в установленном порядке к другому нанимателю;

4) прием на работу в государственную организацию лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира, если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 27 ТК);

5) прием на работу на условиях штатного совместительства руководителя организации (ст. 255 ТК);

6) прием на другую оплачиваемую работу служащих государственного аппарата;

7) прием на работу по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, беременных женщин, а также работников с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 348 ТК); прием на работу без документов, перечисленных в ст. 26 ТК.

4. Неизбрание на должность (в том числе по конкурсу)

Прекращение трудового договора по данному основанию производится в случаях, когда работник по истечении соответствующего срока работы по конкурсу принимал участие в новом конкурсе (выборах), но не прошел по конкурсу

(не избран). Если же срок работы по конкурсу истек, а работник отказался от участия в очередном конкурсе, то увольнение должно производиться по п. 2 ст. 35 ТК.

5. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы

К наказаниям, исключающим продолжение работы у данного нанимателя относятся лишение свободы, пожизненное заключение, арест, ограничение свободы, лишение права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность. Увольнение по данному основанию может быть произведено только после вступления в законную силу приговора суда. Если работник до вынесения приговора находился под стражей, увольнение его производится не с момента вынесения приговора, а с последнего дня работы.

Арест, примененный судьей по административному делу, а также применение органом дознания, следователем, прокурором или судьей в качестве меры пресечения заключения под стражу не может являться основанием для увольнения работника.

6. Смерть работника, а также признание его судом умершим или безвестно отсутствующим

Документами, являющимися основанием для прекращения трудового договора служат свидетельство о смерти, выданное в установленном порядке, а также решение суда об объявлении гражданина умершим или признании его безвестно отсутствующим. В соответствии со ст. 41 ГК гражданин может быть объявлен судом умершим, если по месту его жительства нет сведений о месте

его пребывания в течение трех лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, — в течение шести месяцев. Гражданин может также быть признан судом безвестно отсутствующим, если в течение одного года по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания (ст. 38 ГК). Порядок признания гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим предусмотрен ст. ст. 368—372 ГК.

В соответствии со статьей 47 ТК помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями. Субъектом увольнения в данном случае являются руководители и их заместители, главные бухгалтеры и их заместители предприятий и организаций любых форм собственности и организационно-правовой формы.

Согласно статье 21 Закона о предприятиях этого закона обособленными подразделениями являются филиалы, представительства, отделения и другие подразделения, с правом открытия соответствующих счетов, о котором предприятием утверждено положение, определяющее их правовой статус. В законодательстве не содержится определения понятия грубого нарушения трудовых обязанностей. Судебная практика относит к грубым нарушениям трудовых обязанностей нарушения финансовой дисциплины, если при этом предприятию причинен ущерб, нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшие увечье или смерть работника и другие нарушения. Грубым нарушением трудовых обязанностей является, например, неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов, постановлений Совета Министров и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей (п. 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»).

В приказе об увольнении должно указано, за какой конкретный проступок работника производится увольнение.

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя. Увольнение по указанному основанию допустимо лишь в отношении

работников, непосредственно обслуживающих денежные или материальные ценности, то есть занимающихся приемом, хранением, продажей (отпуском), перевозкой материальных или денежных ценностей. Такую работу выполняют кассиры, кладовщики, экспедиторы, продавцы и другие работники. По данному основанию могут быть уволены не только материально-ответственные лица, но и лица, с которыми договоры о полной материальной ответственности не заключены, но занятые непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей (рабочие, занимающиеся разгрузкой и укладкой товаров на складах, работники, занимающиеся транспортировкой товарных ценностей и др. Не могут быть уволены по этому основанию: работники, имеющие доступ к материальным ценностям, но непосредственно их не обслуживающие (уборщица складских помещений, столяр, устанавливающий стеллажи на складе и т. д.); бухгалтера, ревизоры, которые непосредственно не обслуживают материальные и денежные ценности.

Действия, которые могут повлечь утрату доверия, могут быть: допущение недостачи материальных ценностей, выдача ценностей без надлежащего своевременного оформления, отпуск товаров вне торгового зала, нарушение правил торговли, обман покупателей, провоз пассажиров без включенного счетчика, оставление кассиром открытого сейфа и др.

Согласно общим правилам, увольнение с работы может производиться за виновное ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (п. 42 постановления Пленум Верховного Суда в от 29 марта 2001 г.). Фактом подтверждения вины могут быть: акты инвентаризации, проверки финансово-хозяйственной деятельности и т. д.

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Пленум Верховного Суда разъяснил, что увольнение по п. 3 ст. 47 ТК допустимо в отношении только тех работников, в трудовую функцию которых воспитательная работа входит в качестве основной, в частности, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений (п. 43 постановления Пленума Верховного Суда № 2 от 29 марта 2001 г.).

Аморальным является проступок, не соответствующий требованиям морали. Для увольнения по п. 3 ст. 47 ТК требуется, чтобы проступок был не только аморальным, но и не совместимым с продолжением работы по выполнению воспитательных функций. Такими проступками могут являться например,

совершение преступления, появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность, применение физического воздействия по отношению к учащимся и т. п. Поводом к увольнению может являться не только проступок, совершенный при исполнении трудовых обязанностей, но и аморальное поведение работника, выполняющего воспитательные функции в быту, в общественных местах. Для увольнения по данному основанию необходимо, чтобы совершение аморального проступка было доказано.

Увольнение по п. 2 и 3 ст. 47 ТК не является дисциплинарным взысканием, поэтому оно может быть произведено и по истечении сроков, установленных для наложения дисциплинарного взыскания. Вместе с тем, как разъяснил Пленум Верховного Суда в постановлении от 29 марта 2001 г., рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по основаниям п. п. 2 и 3 ст. 47 ТК, судам следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка и виновных действий работника, к которому утрачено доверие нанимателя, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий. Порядок и условия направления лиц, являющихся хроническими алкоголиками и наркоманами, на принудительное лечение, регулируется Законом Республики Беларусь «О мерах принудительного воздействия в отношении хронических алкоголиков и наркоманов, систематически нарушающих общественный порядок и права других лиц» от 21 июня 1991г. с последующими изменениями и дополнениями

5) направление хронических алкоголиков и наркоманов на принудительное лечение производится от одного до полутора лет в тех случаях, когда обычные меры профилактического характера перестают быть действенными. Целью направления на принудительное лечение является трудовое перевоспитание и лечение злостных алкоголиков и наркоманов.

б) неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции. В ст. 1 Закона от 26 июня 1997 г. «О мерах борьбы с организованной преступностью и коррупцией» предусмотрено, что к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, относятся представители власти, в том числе работники правоохранительных органов, судьи; депутаты Палаты представителей и члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов

депутатов; служащие государственного аппарата; лица, определяемые законодательством как должностные, в том числе и в Вооруженных Силах Республики Беларусь и иных воинских формированиях; должностные лица субъектов хозяйствования, в имуществе которых доля государственной собственности является преобладающей (Ведомости Национального собрания Республики Беларусь, 1997, № 24. Ст. 460).

Меры по предупреждению коррупции отражаются в соответствующих письменных обязательствах, согласие с которыми заверяется личными подписями лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций. Письменные обязательства по предупреждению коррупции подписываются лицами, принимаемыми на работу, а также уже принятыми. Неподписание таких обязательств служит основанием для отказа лицам в принятии на службу (работу) либо увольнения со службы (работы) в порядке, установленном законодательством. Основанием для увольнения со службы (работы) является также нарушение требований о мерах по предупреждению коррупции.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. В приказе должны быть указаны основания увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и ссылкой на конкретную статью и пункт закона. О произведенном увольнении делается соответствующая запись в трудовой книжке. При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Если работник отсутствовал или не получил трудовую книжку, то она должна быть выдана ему по первому требованию. За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время задержки и дата увольнения изменяется на день выдачи трудовой книжки.

При прекращении трудового договора по независящим от работника причинам ему выплачивается *выходное пособие* с целью обеспечения работника в период подыскания новой работы. Законом установлен различный размер выходного пособия в зависимости от основания увольнения. Размер выходного пособия может быть увеличен в зависимости от стажа работы у данного

нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Отстранение от работы это временное недопущение работника (ученика) к исполнению своих служебно-трудовых (учебно-трудовых) обязанностей по одной или нескольким должностям, профессиям, специальностям, которое производится уполномоченным должностным лицом в случаях, указанных в законодательстве, и сопровождающееся приостановлением начисления заработной платы работнику. Оно всегда носит временный характер и может завершиться переводом на другую работу, прекращением трудового договора или возвращением на прежнюю работу.

Отстранение от работы не является дисциплинарным взысканием.

Отстранение от работы может производиться только по требованию уполномоченных на это органов (например, Госавтоинспекции, органов Государственного санитарного надзора, следственными органами), в случаях, предусмотренных законодательством.

Наниматель обязан отстранить от работы в соответствующий день (смену) работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 2) не прошедшего проверку знаний по охране труда;
- 3) не использующего требуемые средства индивидуальной защиты при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью;
- 4) не прошедшего медицинский осмотр в случаях и в порядке предусмотренных законодательством.

Работника, задержанного по месту работы в момент совершения кражи, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Порядок отстранения работника от работы:

- 1) до принятия решения об отстранении должно быть зафиксировано основание отстранения;
- 2) наниматель (уполномоченное должностное лицо) при наличии основания отстранения должен сообщить работнику об этом, о продолжительности отстранения, о характере изменения его трудовых обязанностей и прав в период отстранения;
- 3) наниматель (уполномоченное должностное лицо) должен проконтролировать исполнение работником распоряжения о недопущения к работе;

- 4) когда отпадают причины отстранения, должен быть решен вопрос о дальнейшей трудовой деятельности работника: предоставить ему прежнюю работу, уволить работника.

В случае признания судом или иным компетентным государственным органом неправомерности отстранения наниматель обязан оплатить работнику все дни вынужденного прогула.

ТЕМА 9. Заработная плата.

1. Понятие и правовая характеристика заработной платы

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 (статья 57 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Формы, системы и размеры оплаты труда служащих государственного аппарата и приравненных к ним лиц устанавливаются законодательством. Формы и системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда — Правительством или уполномоченным им органом.

Дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

Заработная плата подразделяется следующие виды:

- 1) номинальную — сумма денежных средств, получаемых работниками за результаты общественно необходимого труда;
- 2) реальную — совокупность материальных благ и услуг, которые работники могут приобрести за получаемую ими сумму при данном уровне цен;
- 3) начисленную;
- 4) реально полученную на руки после уплаты налогов.

Размеры оплаты труда руководителя организации, его заместителей определяются по соглашению сторон при заключении трудового договора в случаях, предусмотренных законодательством.

Наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за один месяц.

2. Понятие средней заработной платы

Средняя заработная плата — показатель, характеризующий в среднем уровень денежной оплаты труда одного работника (группы работников) за определенный период времени (единицу отработанного времени).

Условия и порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Средний заработок исчисляется для оплаты времени:

- 1) выполнения государственных или общественных обязанностей, переезда на работу в другую местность и для других случаев, предусмотренных законодательством, — исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующие началу указанных выплат;
- 2) вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия, пособия по безработице и стипендий безработным, проходящим профессиональную подготовку и переподготовку, и в других случаях — исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующие месяцу его увольнения.

Порядок исчисления среднего заработка определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Если в учитываемом для определения среднего заработка периоде произошло повышение тарифных ставок (окладов), то исчисление среднего заработка производится в установленном порядке за предыдущий период с применением поправочных коэффициентов.

Порядок применения поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

При исчислении среднего заработка из учитываемого периода исключаются периоды, на которые в соответствии с законодательством работники освобождались от основной работы с частичным сохранением заработной платы или без оплаты.

Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

3. Тарифная система оплаты труда

Республиканскими тарифами оплаты труда являются часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Иные наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников. Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда с участием профсоюзов (статья 60 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Оплата труда производится на основе республиканских тарифов — часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов). Основным элементом тарифной системы является тарифная сетка — совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых определяются размеры тарифных ставок и окладов. Указанная сетка для работников бюджетной сферы имеет обязательный характер и может изменяться.

Отнесение выполненных работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение им соответствующей квалификации осуществляется в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационным справочником рабочих профессий, по которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

4. Система оплаты труда

Оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем, а в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, — Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (статья 61 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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.

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.

Выделяют две основные формы оплаты работников, соответствующие двум основным применяемым на практике формам учета затрат труда:

- повременную;
- сдельную.

Сдельная форма оплаты включает в себя:

1. Прямая сдельная — заработок начисляется по установленным расценкам за каждую единицу продукции.
2. Сдельно-премиальная — сверх заработка по сдельным расценкам выплачивается премия.
3. Сдельно-прогрессивная — в пределах установленной нормы (базы) труд оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх базы — по повышенным сдельным.
4. Косвенно-сдельная — устанавливается для вспомогательных работ, в зависимости от результатов обслуживания ими основных работ.
5. Аккордная, при которой оплата производится за весь комплекс работ.

Повременная форма включает следующие системы: простую и повременно-премиальную. При первой заработок работнику исчисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, а при второй дополнительно выплачивается премия. По способу начисления она подразделяется:

- на почасовую;
- на месячную;
- на дополнительную — премиальную, которая применяется при достижении заранее установленных показателей в сочетании с какой-

либо основной.

Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, состояния нормирования труда и др. При повременной оплате труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Для рабочих промышленных предприятий чаще всего устанавливаются часовые ставки. Дневные тарифные ставки применяются в тех отраслях промышленности, где основой нормирования труда выступают сменные нормы выработки (например, в угольной промышленности). Труд рабочих-повременщиков может оплачиваться по среднегодовым месячным тарифным ставкам, рассчитанным на основе часовых ставок.

При сдельной оплате труда заработок рабочего зависит, по общему правилу, от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление. Он исчисляется с помощью сдельных расценок, норм выработки, норм времени. При решении вопроса о введении сдельной оплаты труда оценивается, имеется ли возможность установить количественные показатели выработки (выполняемых работ) и их учет, обеспечивать должное нормирование труда, увеличить выработку продукции без изменения технологического процесса, контролировать качество продукции.

Установление системы оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования. Круг лиц, подлежащих поощрению, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности или их предельные размеры) предусматриваются в положениях о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, а у организации — обязанность уплатить премиальную сумму.

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников – также с учетом физиологических и половозрастных факторов.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза. Для однородных работ разрабатываются и утверждаются в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую норму выработки или путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда. Такими условиями считаются:

- 1) обеспечение заказов и объемов работ;
- 2) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- 3) своевременное обеспечение технической документацией;
- 4) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;
- 5) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;
- 6) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение требований по охране труда, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т.д.)

5. Оплата труда, применяемого в особых условиях

На тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях радиоактивного загрязнения устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также коллективными договорами, соглашениями (статья 62 ТК РБ).

6. Порядок выплаты заработной платы

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих с повременной оплатой труда, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации. Труд рабочих со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой работы. Там, где по характеру производства рабочим со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница.

Работникам, выполняющим 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 организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

При временном замещении замещающему работнику в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, оплата производится в размере должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием замещаемого работника (без надбавок и доплат).

Замещающий работник премируется по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого работника. При этом премия начисляется на должностной оклад (без надбавок и доплат) замещаемого работника.

Условия и порядок оплаты труда при временном замещении в иных организациях устанавливаются нанимателем и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях.

Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

- 1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже двойных сдельных расценок;

- 2) работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады, – не ниже двойных часовых тарифных ставок (окладов).

По договоренности с нанимателем работнику за работу в сверхурочное время может предоставляться другой день отдыха.

Работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой тарифной ставки (оклада) сверх месячного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой тарифной ставки (оклада) сверх месячного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

За работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным, в зависимости от степени годности продукции, расценкам.

Брак изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделий органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями.

Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре.

При переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с медицинским заключением на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (статья 31 Трудового кодекса Республики Беларусь) уменьшается заработок по независящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

В соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Республики Беларусь, выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже 2 раз в месяц.

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями она должна производиться накануне их.

Обычно заработная плата выплачивается в денежной форме, однако законом не запрещено выплачивать заработную плату и в натуральной форме — путем выдачи производимых на предприятии товаров либо продукции, приобретенной у третьих лиц. Согласно Женевской конвенции Международной организации труда № 95 «Об охране заработной платы» такие товары должны быть подходящими для личного пользования и выдача товаров должна представлять собой справедливую и разумную стоимость. Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утверждается Правительством Республики Беларусь.

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

По желанию работника заработная плата полностью или частично перечисляется на счет в банке (статья 75 Трудового кодекса Республики Беларусь),

Для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации,

прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы.

Размер резервного фонда устанавливается в размере 25 % заработной платы. Конкретный размер резервного фонда определяется в коллективных договорах. Условия и порядок создания резервного фонда регламентируются Положением о резервном фонде заработной платы, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 605 от 28 апреля 2000 года.

При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя, производятся в день 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 в указанный в законодательстве Республики Беларусь срок 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.

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью 1 статьи 77 Трудового кодекса Республики Беларусь, причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

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.

7. Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя:

- 1) 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;
- 2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, 4 и 5 статьи 35, пунктах 1, 2 и 6 статьи 42, пунктах 1, 2 и 6 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, по собственному желанию в связи с направлением на обучение или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника;
- 3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка (часть 1 статьи 408 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

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

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, – 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработка.

Ограничения, установленные законодательством Республики Беларусь, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов, затраченных государством на содержание

детей, находящихся на государственном обеспечении. Однако за работником должно быть сохранено не менее 30 процентов заработка.

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

ТЕМА 10. Гарантии и компенсационные выплаты.

1. Понятие и правовая характеристика гарантий и компенсаций в трудовом праве

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

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей.

Помимо общих гарантий и компенсаций, установленных Трудовым кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- 1) при направлении в служебные командировки;
- 2) при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 3) при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- 4) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 5) в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине нанимателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- б) в других случаях.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств нанимателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством. В указанных случаях наниматель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

Не считаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер, а также в пределах населенного пункта, где располагается наниматель.

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

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

Срок фактического пребывания в служебной командировке определяется по отметкам на командировочном удостоверении о дне прибытия и выбытия из места пребывания.

Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.

Днем выбытия в служебную командировку считается день отправления (выезда) поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем прибытия – день приезда указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24 часов включительно днем выбытия считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее – последующие сутки.

Время окончания работы в день выбытия определяется по договоренности с нанимателем. В случае прибытия до окончания рабочего дня вопрос о времени явки на работу в этот день решается в том же порядке.

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка.

При служебных командировках наниматель обязан выдать аванс и возместить работнику следующие расходы:

- 1) по проезду к месту служебной командировки и обратно;
- 2) по найму жилого помещения;
- 3) за проживание вне места постоянного жительства (суточные);
- 4) иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы.

Порядок и размеры возмещения расходов при служебных командировках определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Предусмотренные в коллективном договоре, соглашении размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Гарантии и компенсации при служебных командировках за границу устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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

- 1) стоимость проезда работника, лица, завершившего обучение, и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;
- 2) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника, лицо, завершившее обучение, и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);
- 3) суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;
- 4) единовременное пособие на самого работника, лицо, завершившее обучение, в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, лицо, завершившее обучение.

Работникам, лицам, завершившим обучение, выплачивается заработная плата исходя из тарифной ставки (оклада) по новому месту работы за дни сборов в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути.

Если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсаций, то ему выдается аванс.

Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

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

Если работник переводится на работу на срок не более одного года и семья с ним не переезжает, то по соглашению сторон ему могут возмещаться расходы, связанные с временным проживанием на новом месте, и размер возмещения расходов при этом не должен превышать половины размера суточных.

Конкретные размеры компенсаций определяются соглашением сторон, но не могут быть ниже размеров, установленных для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Компенсации, выплата которых предусмотрена статьями 96 и 97 Трудового кодекса Республики Беларусь, имеют целевое назначение, несет их наниматель, к которому переводится, направляется или принимается работник.

Компенсации, выплаченные в связи с переездом на работу в другую местность, должны быть возвращены нанимателю, выплатившему их, полностью, если работник:

- 1) не явился на работу или отказался приступить к ней без уважительной причины;
- 2) до окончания срока работы, предусмотренного законодательством о труде, трудовым договором или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства явились основанием для прекращения трудового договора.

При неявке на работу или отказе приступить к работе по уважительной причине работник обязан вернуть полученные средства, за исключением понесенных путевых расходов.

Для работников, занятых в строительстве, электроэнергетике, нефтеперерабатывающей и лесной промышленности, связи, лесном и водном хозяйстве, на автомобильном, водном, железнодорожном транспорте, изыскательских, геологоразведочных, топографо-геодезических и лесоустроительных работах, в научных экспедициях, а также транспортировкой нефти и газа, содержанием автомобильных дорог, выплачиваются надбавки за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие).

Условия, порядок и размеры выплаты надбавок за работы определяются Правительством Республики Беларусь.

Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственные органы, после окончания полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации.

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.

Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии в соответствии с законодательством.

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;
 - 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.

При направлении работников для повышения квалификации, стажировки и переподготовки за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, установленные Правительством Республики Беларусь.

За время нахождения в медицинских учреждениях на обследовании или осмотре за работниками, обязанными проходить такие обследование или осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

По договоренности с медицинским учреждением наниматель в согласованные сроки обязан освобождать работников от работы для обследования и сдачи крови и ее компонентов, а также предоставлять после этого дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к трудовому отпуску или использован в иное время.

В случае сдачи крови и ее компонентов во время основного или дополнительного трудового отпуска, в государственные праздники и праздничные дни (часть 1 статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь), выходные дни или после рабочего дня работнику предоставляется другой день отдыха.

Сохранение среднего заработка за указанные дни производится за счет медицинского учреждения.

Работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений, осуществляемая работником-автором у того же нанимателя, оплачивается в размере не менее среднего заработка.

При внедрении изобретения или рационализаторского предложения у другого нанимателя освобождение от работы с сохранением должности и оплата этой работы в размере не менее среднего заработка производится по договоренности между нанимателями и работником.

Работники, использующие свои транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления для нужд нанимателя, имеют право на получение за их износ (амортизацию) компенсации, размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

2. Система основных государственных гарантий по оплате труда работников

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- 1) величина минимального размера оплаты труда;
- 2) величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы;
- 3) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 4) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению нанимателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 5) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 6) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности нанимателя;
- 7) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- 8) ответственность нанимателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- 9) сроки и очередность выплаты заработной платы.

3. Выплата выходного пособия

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (статья 48 Трудового кодекса Республики Беларусь) и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 статьи 35, пунктах 2 и 3 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 Трудового

кодекса Республики Беларусь, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора выходное пособие выплачивается в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (пункт 1 -1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь) новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных зарплаток.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

ТЕМА 11. Рабочее время.

1. Понятие и правовое регулирование вопросов рабочего времени в Республике Беларусь. Нормирование продолжительности 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 (статья 110 Трудового кодекса Республики Беларусь).

К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь и коллективным договором.

Понятие "рабочее время" употребляется в законодательстве и литературе по трудовому праву в четырех основных аспектах:

1. Во-первых, как институт Особенной части трудового права, т.е совокупность норм, закрепляющих правила нормирования продолжительности рабочего времени, виды и режим рабочего времени, порядок его использования и учета и т.д.
2. Во-вторых, как определенная мера (норма) труда работников. Норма продолжительности рабочего времени представляет собой установленную величину рабочего времени, которую необходимо отработать работнику в течение определенного календарного периода (дня, недели, месяца и т.д.).
3. В-третьих, как установленная часть календарного времени, в течение которой работник выполняет или должен был выполнять свои трудовые обязанности под руководством и контролем нанимателя. Исходя из этого, в рабочее время включается, например, время простоя, опоздания на работу и т.п. Время, предусмотренное не для выполнения трудовых обязанностей, может быть признано рабочим только в случаях, прямо предусмотренных законом: например, перерывы для кормления ребенка, обогрева и др. Как правило, работник выполняет свои трудовые обязанности непосредственно на рабочем месте. Исключением из этого является, в частности, надомный труд, выполнением трудовых обязанностей в период командировок.
4. В-четвертых, как фактически отработанное время, в течение которого работник действительно выполнял свои трудовые обязанности. Это время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше, и больше его. в частности, недоработка рабочего времени может быть вызвана болезнью работника, прогулом, переработка - привлечением его к сверхурочным работам, к работе в выходные дни и т.п. Недоработка рабочего времени по вине работника (например, в связи с опзданием на работу) может повлечь применение к нему дисциплинарных взысканий и других мер правового воздействия

Правовое регулирование рабочего времени имеет большое значение. В течение рабочего времени создаются материальные и духовные ценности - основа благосостояния всего общества и отдельных его членов Это время предполагает отработку каждым работником установленной для него меры труда в собственных интересах, интересах нанимателя и общества в целом Кроме того, продолжительность рабочего времени предопределяет и продолжительность времени отдыха, которое остается у работника после работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

Нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной или сокращенной его норме, установленной в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

Неполное рабочее время: по соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и

впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя. При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю. Неполное рабочее время может также состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок.

Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены): продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет - семь часов;
- 2) для учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, 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;
- 3) для инвалидов I и II группы - семь часов;
- 4) для работающих в зоне эвакуации (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, - шесть часов.

Для работников, занятых на работах с вредными 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:

- 1) при 35-часовой рабочей неделе - восемь часов;
- 2) при 30-часовой и менее рабочей неделе - шесть часов.

Продолжительность работы накануне государственных праздников и праздничных дней: накануне государственных праздников и праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час.

Если по условиям производства невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) накануне праздничных дней,

работникам должен предоставляться дополнительный день отдыха по мере накопления часов переработки.

Работа в ночное время: ночным 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:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- 3) работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением.

2. Ненормированный рабочий день и порядок его установления

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

Категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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 сменности.

Не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени:

- 1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или с ведома нанимателя;
- 2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены);
- 3) работниками по совместительству у того же нанимателя при исполнении другой функции, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;
- 4) работниками-надомниками.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также коллективным договором, соглашением.

К сверхурочным работам не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- 3) работники моложе восемнадцати лет;
- 4) работники, обучающиеся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в дни занятий;
- 5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с медицинским заключением;
- б) 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 экстренной медицинской помощи работниками учреждений здравоохранения;
- 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 четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в случаях, предусмотренных статьей 121 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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.

3. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени – порядок распределения нанимателем установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов.

Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни.

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя.

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, 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.

Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

Если продолжительность смены по графику больше восьми часов, уменьшение продолжительности ежедневного отдыха между сменами компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха.

4. Режим гибкого рабочего времени

Режим гибкого рабочего времени – форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Режим гибкого рабочего времени устанавливается нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам по согласованию с профсоюзом при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства, внешние связи.

Работники, переводимые на режим гибкого рабочего времени, не позднее чем за месяц должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим, ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму. В пропусках

таких работников производится соответствующая отметка или выдается специальный вкладыш к пропуску в организацию.

При выполнении работы вне организации (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях и т.п.) режим гибкого рабочего времени не применяется, а учет рабочего времени ведется как при обычном режиме.

Режим гибкого рабочего времени может применяться как при пятидневной и шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы.

Применение режима гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении гарантий, продолжительности трудового отпуска, исчислении трудового стажа и других трудовых правах. Запись о режиме гибкого рабочего времени в трудовую книжку не вносится.

Гибкое рабочее время включает:

- 1) переменное (гибкое) время – время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
- 2) фиксированное время – время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном подразделении предприятия. По продолжительности – это основная часть рабочего дня;
- 3) перерыв для питания и отдыха, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;
- 4) продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

Продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников.

Максимальная продолжительность гибкого времени в течение рабочего дня не должна превышать 10 часов, а за учетный период сумма часов рабочего времени должна быть равна норме часов за этот период.

Возможны следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода:

- 1) учетный период, равный рабочему дню, когда его продолжительность, установленная законодательством, полностью отработывается в тот же день;

- 2) учетный период, равный рабочей неделе, когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;
- 3) учетный период, равный рабочему месяцу, когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

В отдельных случаях в качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки, а также другие варианты режимов гибкого рабочего времени, удобные для нанимателя и работников.

Наниматель вправе перевести работника (работников) с режима гибкого рабочего времени на общеустановленный режим работы:

- 1) в случае производственной необходимости – временно на срок до одного месяца;
- 2) при нарушении работником принятого режима помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий – на срок до трех месяцев, а при повторном нарушении – на срок не менее двух лет;
- 3) в случае систематического нарушения работниками структурного подразделения правил, регламентирующих работу в условиях гибкого рабочего времени, уполномоченное должностное лицо нанимателя должно перевести данное структурное подразделение на общеустановленный режим работы.

Режимы гибкого рабочего времени, как правило, не применяются в прерывных производствах, в условиях трехсменной работы, при двухсменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места, на стыках смен, а также в других случаях, определяемых спецификой производства.

Возможности для применения режимов гибкого рабочего времени в отдельных организациях (их структурных подразделениях) могут также ограничиваться:

- 1) условиями внутрипроизводственной кооперации и внешних связей организации;
- 2) особенностями труда отдельных категорий работников и характером выполняемых ими функций;
- 3) отсутствием должного порядка в нормировании труда и учете рабочего времени;
- 4) низким уровнем организации труда и производства, слабой трудовой дисциплиной;

- 5) особыми условиями охраны труда, а также другими условиями и особенностями производства.

5. Использование рабочего времени и его учет

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Республики Беларусь, 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 установленной формы, в годовых табельных карточках и других документах. 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.

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

В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.

ТЕМА 12. Время отдыха.

1. Понятие времени отдыха и нерабочего времени

Понятие "**время отдыха**" употребляется в законодательстве и литературе по трудовому праву в двух основных аспектах.

Во-первых, как институт Особенной части трудового права, т.е. совокупность норм, закрепляющих способы регулирования продолжительности времени отдыха, виды времени отдыха и т.д.

Во-вторых, как часть календарного времени, в течение которого работник должен быть свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, в трудовом праве временем отдыха признается внерабочее время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению. Поэтому ко времени отдыха не будет относиться время, которое работник не мог использовать таким образом (например, время выполнения государственных или общественных обязанностей). Однако далеко не все время, считающееся временем отдыха, работник использует непосредственно для отдыха (в частности, время проезда к месту работы и обратно, время домашнего труда и т.п.). Законодательство не регламентирует распределение и использование внерабочего времени, оставляя решение данного вопроса на усмотрение самого работника. Вместе с тем законодательство закрепляет различные виды времени отдыха, регулирует чередование рабочего времени и времени отдыха, распределение времени отдыха между периодами рабочего времени, что необходимо для обеспечения охраны труда и восстановления работоспособности работников.

Правовое регулирование времени отдыха имеет большое значение. Это время работник использует в своих интересах: для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня и т.п. Полноценный отдых является основой для сохранения высокой производительности труда, хорошего здоровья на долгие годы.

2. Виды времени отдыха и нерабочего времени

Законодательство Республики Беларусь предусматривает следующие виды времени отдыха:

1. Перерывы;
2. Ежедневный отдых;
3. Еженедельный отдых;
4. Праздничные дни;
5. Отпуск.

3. Перерыв для отдыха и питания. Дополнительные специальные перерывы

Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка.

На отдельных видах работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др.). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

4. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю.

При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье, за исключением случаев, предусмотренных статьями 140 и 141 Трудового кодекса Республики Беларусь. В исключительных случаях воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В целях рационального использования рабочего времени, выходных дней, государственных праздников и праздничных дней (часть 1 статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь) Правительство Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь может переносить отдельные рабочие дни на выходные дни, приходящиеся на субботу.

Перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю признается их изменением и допускается в порядке, установленном статьями 142 и 143 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд.

Право на выходные дни имеют все работники. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня (выходных дней) и до момента его начала в первый после выходного дня (выходных дней) рабочий день.

При сменной работе, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем (часть 1 статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь), выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется.

В организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом (металлургическое, химическое производство, сельское хозяйство и др.), а также обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций (электростанции, телеграф, почта, скорая помощь, транспорт, обслуживание основного производства и др.), выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности).

В организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья (торговля, бытовое обслуживание, театры, кинотеатры, музеи и др.), выходной день (выходные дни) устанавливается в другой день недели в порядке, предусмотренном статьями 136–139 Трудового кодекса Республики Беларусь, и с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.

Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить согласие от каждого из них.

Необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель.

Наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника в следующих исключительных случаях для:

- 1) предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- 2) предотвращения несчастных случаев;
- 3) устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 4) оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи.

Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника.

В предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в соответствии со статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Привлечение к работе в выходной день оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 263, 276 и 287 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой в размере, установленном частями 3 и 4 статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Если привлечение к работе обязательно для работника (статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь), но стороны не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, предоставляется компенсация в виде другого дня отдыха, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении.

5. Государственные праздники и праздничные дни

Работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

В государственные праздники и праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызываемые необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.

Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

Работа в государственные праздники и праздничные дни (часть 1 статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь) оплачивается в повышенном размере, установленном частями 3 и 4 статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Если эта работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется, кроме оплаты в повышенном размере, предусмотренной частью 1 статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь, другой неоплачиваемый день отдыха.

6. Трудовой отпуск и его правовая характеристика

Под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Работникам предоставляются следующие виды трудовых отпусков:

- основной отпуск;
- дополнительные отпуска.

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью отпуска более 24 дней устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» утвержден Перечень категорий работников организаций, финансируемых из бюджета, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (например, руководители, главные бухгалтеры, водители специальных легковых автомобилей медицинской помощи).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 100 от 24 января 2008 года «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» утверждены два перечня:

- перечень организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней;
- перечень категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (работники профессиональных аварийно-спасательных служб, работники, признанные инвалидами, работники моложе восемнадцати лет, работники, работающие в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 73 от 19 января 2008 года «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы» устанавливается дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от установленного по результатам аттестации класса и

дополнительный отпуск за особый характер работы (например, работникам, занятым на подземных горных работах в рудниках, на подземных работах, в гражданской авиации, в странах с тяжелыми климатическими условиями, в лесном хозяйстве и др.).

Коллективным договором, соглашением или нанимателем трудового договора устанавливаются дополнительные поощрительные отпуска.

Наниматель за счет собственных средств имеет право устанавливать работникам, имеющим продолжительный стаж работы, дополнительный отпуск до 3 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный отпуск продолжительностью до 7 календарных дней.

В негосударственных организациях конкретная продолжительность такого отпуска для работников устанавливается коллективным или трудовым договором, нанимателем. Наниматель не вправе расширять перечни работников с ненормированным рабочим днем, утвержденные в установленном порядке.

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, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

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.

Наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год.

Оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее четырнадцати календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года.

Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

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

Если причины, перечисленные в части 1 статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь, наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года.

Если перечисленные причины наступили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

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

Наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

Если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев, предусмотренных частью 1 статьи 179 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

За время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на один месяц, на количество отработанных месяцев в рабочем году.

Полученные при расчете общей продолжительности дней отпуска пропорционально отработанному времени десятые, равные 0,5 и больше, округляются до одного дня, а менее 0,5 – исключаются из подсчета.

Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

- 1) подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;
- 2) полученная сумма делится на среднемесячное число календарных дней за год;
- 3) остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней – из подсчета исключается.

По письменному заявлению работника неиспользованные основной и дополнительные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется в пределах срока трудового договора.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением по собственному желанию он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую работник имеет право).

Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении выплачивается в день увольнения.

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска.

В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении наибольшей части отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

7. Условия предоставления трудового отпуска за первый рабочий год и за последующие годы

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь.

До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) лицам моложе восемнадцати лет;

- 3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- 4) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
- 5) участникам Великой Отечественной войны;
- 6) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 7) работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования;
- 8) в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен).

Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах 1–9 части 2 и части 3 статьи 166 Трудового кодекса Республики Беларусь, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом, либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза.

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:

✓ в летнее или другое удобное время:

- 1) лицам моложе восемнадцати лет;

- 2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- 3) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 7) 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;
- 8) донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР»;
- 9) в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

✓ в определенный период:

- 1) работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;
- 2) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;
- 3) работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- 4) учителям (преподавателям) общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, специальных учебно-воспитательных учреждений,

специальных учреждений образования, специализированных учреждений производственного обучения – в летнее время;

- 5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- б) работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

1. Социальные отпуска и их правовая характеристика

2.

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей.

Право на социальные отпуска не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или коллективным договором, соглашением, - заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

Социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

Различают следующие виды социальных отпусков:

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

9. Отпуск по беременности и родам

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей – 70) календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим на территории радиоактивного загрязнения и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 90 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей – 70) календарных дней после родов. При этом общая продолжительность отпуска не может быть менее 146 (160) календарных дней.

Дородовой отпуск предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.

10. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Работающим женщинам независимо от трудового стажа, по их желанию, наниматель обязан предоставить после перерыва в работе, вызванного родами, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством.

Отпуск предоставляется по письменному заявлению матери ребенка и может быть использован ею полностью либо по частям любой продолжительности.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка предоставляется работающим отцу или другим родственникам ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком, а при назначении опеки – опекуну ребенка. При этом за ними сохраняется право на получение ежемесячного государственного пособия.

По желанию указанных лиц период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать по основному или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в общий стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности в соответствии с законодательством.

В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска, указанного в статье 185 Трудового кодекса Республики Беларусь, не засчитывается.

11. Отпуск без сохранения заработной платы

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

- 1) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- 3) осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 4) инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;
- 5) иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

Отпуска предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами.

По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 Трудового кодекса Республики Беларусь, 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.

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 медицинским заключением, 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.

По договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь)

может предоставить часть трудового отпуска по правилам, установленным частью 1 статьи 174 Трудового кодекса Республики Беларусь.

ТЕМА 13. Трудовая дисциплина.

1. Понятие и правовая характеристика трудовой дисциплины

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

В соответствии со статьей 194 Трудового кодекса Республики Беларусь, трудовой распорядок для работников определяется локальными нормативными актами:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- штатным расписанием;
- должностными инструкциями работников;
- графиками работ (сменности);
- графиками отпусков;
- положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности;
- коллективными договорами, соглашениями;
- другими локальными нормативными актами по вопросам труда.

Локальные нормативные акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются нанимателем с участием профсоюзов на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Наниматель вправе поощрять работников. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

2. Трудовая дисциплина

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 года «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», устанавливается целый ряд мер, направленных на совершенствование правового регулирования трудовых отношений в Республике Беларусь. В частности, нанимателям предоставляется право заключать с работниками контракты на срок не менее одного года.

При этом, для достижения названных целей контракт, заключенный с работником, должен предусматривать:

- 1) срок и периодичность (не реже одного раза в месяц) выплаты заработной платы;
- 2) обеспечение нанимателем повышения квалификации работников;
- 3) проведение аттестации не реже одного раза в три года, если Президентом Республики Беларусь не установлен иной срок;
- 4) зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 5) дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством);
- 6) уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за: отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; использование государственного имущества не в служебных целях;
- 7) уменьшение работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом отпуск должен быть не менее двадцати одного календарного дня;
- 8) полную материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением;

- 9) возможность понижения в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- 10) дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей: нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий; причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом); неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан; незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц; неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений; непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам; необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения; распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы; нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника; непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства.

3. Поощрения для работников

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии (должности) или при продвижении по работе учитываются успешноехождение работниками профессиональной подготовки, повышение

квалификации, прохождение стажировки, переподготовки, общее среднее и профессионально-техническое образование, а также получение ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени, звания.

Для работников, успешно обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку рабочих (служащих), коллективным или трудовым) в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, устанавливаются сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы и предоставляются отпуска в связи с обучением, предусмотренные статьями 208 и 211 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы.

Наниматель вправе дополнительно предоставлять в период учебного года без ущерба для производственной деятельности по желанию работников еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, предоставляется на период итоговой аттестации за уровень общего среднего образования отпуск продолжительностью не менее 20 календарных дней, а за уровень общего базового образования – не менее 9 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Работникам, допущенным к итоговой аттестации в порядке экстерната за уровень общего базового образования, предоставляется отпуск продолжительностью не менее 17 календарных дней, а допущенным к итоговой аттестации за уровень общего среднего образования – не менее 20 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Работникам, обучающимся по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку рабочих (служащих), коллективным или трудовым) в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, самостоятельно (в порядке экстерната),

предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы по основному месту работы следующей продолжительностью:

- 1) на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном году:
 - на первом и втором курсах – до 10 календарных дней;
 - на третьем курсе – до 20 календарных дней;
- 2) для подготовки и прохождения итоговой аттестации – 20 календарных дней.

Работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, самостоятельно (в порядке экстерната), при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку рабочих (служащих) либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной частью 1 статьи 211 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения, обеспечивающие получение среднего специального образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения, обеспечивающие получение высшего образования, – не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение:

- 1) среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым), при получении первого высшего образования предоставляются в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215–216 Трудового кодекса Республики Беларусь и иными актами законодательства;
- 2) среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без

сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Работники, обучающиеся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования, на период четырех учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) и (или) сдачи государственных экзаменов имеют право на сокращенную рабочую неделю на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) для подготовки к занятиям с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы.

Наниматель вправе предоставлять в течение указанных четырех месяцев дополнительно по желанию работника еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального образования, в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

- 1) на втором курсе – до 10 календарных дней;
- 2) на третьем и последующих курсах – до 20 календарных дней.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, в вечерней форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

- 1) на первом и втором курсах – до 20 календарных дней;
- 2) на третьем и последующих курсах – до 30 календарных дней.

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

- 1) на первом и втором курсах – до 20 календарных дней;
- 2) на третьем и последующих курсах – до 30 календарных дней.

Работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляется отпуск:

- 1) на период сдачи государственных экзаменов – 20 календарных дней;
- 2) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) – 90 календарных дней.

Работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, в заочной форме получения образования и успешно выполняющим индивидуальные планы, ежегодно предоставляется отпуск для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней.

За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования, за работником сохраняется средняя заработная плата.

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения, обеспечивающие получение послевузовского образования, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней.

Наниматель может оплачивать работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования, проезд к месту нахождения указанных учреждений образования и обратно на установочные или лабораторно-экзаменационные сессии один раз в течение учебного года в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках.

В порядке и размере, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь, может производиться оплата проезда для сдачи государственных экзаменов или подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

Наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется нанимателем.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в соответствующих учреждениях

образования либо в организациях в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, наниматель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом Республики Беларусь, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

При направлении нанимателем работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работнику предоставляются гарантии, установленные Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Необходимость профессиональной подготовки либо переподготовки работников для собственных нужд определяет наниматель.

4. Дисциплинарная ответственность работников

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

В соответствии со статьей 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания. В соответствии со статьей 204 Трудового кодекса Республики Беларусь, особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь.

В организациях, в которых трудовые и связанные с ними отношения основаны на членстве (участии), учредительные документы и локальные нормативные акты могут устанавливать иное, но лишь в той части, в которой они не ухудшают положение членов (участников) по сравнению с законодательством о труде.

Что касается военнослужащих, служащих государственного аппарата и других лиц, отношения по поводу прохождения службы которых регулируются

специальными законодательными актами, то Трудовой кодекс Республики Беларусь применяется только в случаях и пределах, установленных этими законодательными актами, определяющими правовой статус указанных лиц.

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами.

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя.

Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок.

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем).

Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) руководителя.

Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда (статья 204 Трудового кодекса Республики Беларусь) могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к указанным органам (руководителям).

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством.

5. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Меры дисциплинарной ответственности, установленные законодательством, применяются уполномоченными должностными лицами и органами в пределах их компетенции самостоятельно или по предложению:

- 1) Совета Министров Республики Беларусь - в отношении работников республиканских органов государственного управления, государственных организаций, за исключением руководителей организаций, непосредственно подведомственных Президенту Республики Беларусь, должностных лиц, им назначаемых, а также должностных лиц высших органов законодательной и судебной власти;
- 2) Администрации Президента Республики Беларусь;
- 3) Комитета государственного контроля и его территориальных органов - в отношении лиц, деятельность которых проверяется этим Комитетом (его органами) в пределах полномочий, установленных законодательством Республики Беларусь;
- 4) отраслевых республиканских органов государственного управления - в отношении работников нижестоящих органов управления соответствующей отрасли (по согласованию с соответствующими

местными органами исполнительной власти), а также руководителей подведомственных организаций:

- 5) областных (Минского городского) и районных исполнительных комитетов - в отношении работников организаций соответственно районного и областного подчинения.

6. Обжалование дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание.

После отмены дисциплинарного взыскания наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями 2, 3 и 4 статьи 200 Трудового кодекса Республики Беларусь, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

Вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда, вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника.

В соответствии со статьей 203 Трудового кодекса Республики Беларусь, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения), постановления.

Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением.

Пунктом 1 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2 от 29 марта 2001 года «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», указывается, что отношения, основанные на трудовом договоре, а также связанные с ними отношения регулируются законодательством о труде независимо от организационно-правовой формы юридического лица, являющегося стороной трудового договора.

Решая вопрос о возбуждении производства по трудовому спору, судья обязан выяснить, установлен ли для данного спора частью 2 статьи 236 Трудового кодекса Республики Беларусь обязательный внесудебный порядок его разрешения комиссией по трудовым спорам.

Перечень споров, установленных частью 2 статьи 236 Трудового кодекса Республики Беларусь и подведомственных комиссии по трудовым спорам, не является исчерпывающим. В частности, к таким спорам относятся также споры:

- 1) о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом;
- 2) о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия;
- 3) о применении дисциплинарных взысканий;
- 4) о неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений о заключении, изменении или прекращении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам.

Рассматривая исковые требования о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, суды должны иметь в виду, что расторжение трудового договора по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным условием при заключении трудового договора, недопустимо.

Выводы аттестационной комиссии об отсутствии у работника необходимых деловых качеств подлежат оценке в совокупности с другими

доказательствами по делу. При этом суд должен проверить, соблюдены ли нанимателем соответствующие положения о порядке проведения аттестации.

При разрешении споров об отмене дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе работника, уволенного по пункту 4 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, судам следует учитывать, что нарушением трудовой дисциплины является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

К таким нарушениям, в частности, относятся:

- 1) отсутствие работника без уважительной причины на работе, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в других помещениях организации, преждевременный уход с работы, отказ без уважительных причин от поездки в командировку, невыход на работу в выходной и праздничный день, если работник привлекается к работе на законных основаниях;
- 2) отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий, а также отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда.

Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по пункту 4 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, следует иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных статьей 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, вновь нарушили трудовую дисциплину.

Суд обязан исследовать доводы работника о правильности применения всех дисциплинарных взысканий, положенных нанимателем в основу приказа (распоряжения) об увольнении. Доказательства в опровержение таких доводов суду обязан представить наниматель.

Невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и неполучение такого объяснения не является основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт нарушения трудовой дисциплины подтвержден нанимателем представленными суду доказательствами.

Если при рассмотрении иска о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, будет установлено, что дисциплинарный проступок действительно имел место, но

увольнение произведено без учета степени вины работника, тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего поведения работника и его отношения к труду, суд вправе на основании части 2 статьи 202 Трудового кодекса Республики Беларусь отменить наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольнения и удовлетворить заявленный иск.

Однако суд не может заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 198 Трудового кодекса Республики Беларусь право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю.

Также указывается, что следует учитывать, что по пункту 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где они в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу.

Прогулом также является:

- 1) оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении договора, а также до истечения срока предупреждения об увольнении;
- 2) оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор до истечения срока договора;
- 3) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный, дополнительный и др.).

Необходимо при этом учитывать, что не является прогулом без уважительной причины использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью 1 статьи 104 Трудового кодекса Республики Беларусь дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови).

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании за это время среднего заработка выяснится, что отсутствие на работе было вызвано неуважительной причиной, однако при увольнении допущено нарушение закона, которое является основанием к

восстановлению на работе, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что в таких случаях средний заработок восстановленному работнику взыскивается не с первого дня прогула, а со дня издания приказа (распоряжения) об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

В случае, если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по пункту 4 или пункту 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа (распоряжения) об увольнении, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий труда, вызванными обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд приводит формулировку причины увольнения в соответствии с законом.

Если работник не был предупрежден за один месяц до увольнения об указанных изменениях условий труда, суд должен изменить и дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения месячного срока.

Однако, если работник был предупрежден об изменениях существенных условий труда, но уволен до истечения предусмотренного частью 3 статьи 32 Трудового кодекса Республики Беларусь срока, суд изменяет дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока, и взыскивает утраченный заработок по правилам, установленным статьей 244 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь с работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распивавшим спиртные напитки, употреблявшим наркотические или токсические средства в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей.

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо распивал спиртные напитки, употреблял наркотические или токсические средства не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанными обстоятельствами.

При применении пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь в отношении работника с ненормированным рабочим днем следует

иметь в виду, что рабочим временем для такого работника является все время нахождения его на работе.

Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены медицинским заключением и другими видами доказательств, в том числе актом, свидетельскими показаниями, которые должны быть оценены судом.

Кроме того, следует учитывать то обстоятельство, что в силу пункта 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 дополнительным основанием досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя является распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств по месту работы и в нерабочее время.

Расторжение трудового договора по пункту 8 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь за совершение работником по месту работы хищения имущества нанимателя производится только при наличии вступившего в законную силу приговора суда либо постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Месячный срок для применения такой меры взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или со дня принятия решения о наложении административного взыскания.

Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников, является основанием для увольнения работника по пункту 9 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях, которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями - увечьем или смертью других работников.

По основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, может быть уволен только руководитель организации (обособленного подразделения) любой организационно-правовой формы и его заместители, а также главный бухгалтер и его заместители.

По данной статье работники, непосредственно обслуживающие денежные и материальные ценности (прием, хранение, транспортировка и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают основание нанимателю для утраты доверия к этим работникам. При этом не имеет значения, в каком размере работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный

нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и заключен ли с ним договор о полной материальной ответственности.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Увольнение по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь допустимо в отношении только тех работников, в трудовую функцию которых воспитательная входит в качестве основной, в частности, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Основанием для такого увольнения является аморальный проступок, несовместимый с продолжением воспитательной деятельности и совершенный как в связи, так и вне связи с ее осуществлением.

Кроме того, прекращение трудового договора по пунктам 2 и 3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь не является мерой дисциплинарного взыскания, а поэтому не обусловлено сроками, установленными статьей 200 Трудового кодекса Республики Беларусь.

ТЕМА 14. Охрана труда.

1. Понятие охраны труда. Государственная политика и государственное управление в области охраны труда

Вопросы охраны труда регулируются Законом Республики Беларусь № 356-З от 23 июня 2008 «Об охране труда», Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными нормативными правовыми актами.

Действие Закона Республики Беларусь № 356-З от 23 июня 2008 «Об охране труда» распространяется не только на работающих по трудовому договору, но и на:

- 1) работающих по гражданско-правовым договорам;
- 2) на основе членства (участия) в юридических лицах;
- 3) глав и членов крестьянских (фермерских) хозяйств;
- 4) обучающихся и воспитанников учреждений образования, привлекаемых в установленном законодательством порядке к выполнению работ (оказанию услуг) в организациях, в том числе в период прохождения производственной практики;
- 5) военнослужащих Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, привлекаемых к выполнению работ (оказанию

- услуг) и исполнению иных обязанностей, не обусловленных, военной службой, в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- б) содержащихся в исправительных, лечебно-трудовых, воспитательно-трудовых учреждениях и привлекаемых в установленном законодательством порядке к выполнению оплачиваемых работ;
 - 7) привлекаемых в установленном законодательством порядке к труду в процессе лечения (трудотерапии) в организациях здравоохранения;
 - 8) привлекаемых в установленном законодательством порядке к ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В соответствии с Законом Республики Беларусь № 356-З от 23 июня 2008 «Об охране труда» государственное управление в области охраны труда осуществляют Президент Республики Беларусь, Правительство Республики Беларусь, республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы в пределах их компетенции.

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

Требования по охране труда – нормативные предписания, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности, содержащиеся в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах.

Трудовое законодательство Республики Беларусь устанавливает, что каждый работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;
- 2) обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда;
- 3) обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, устройствами;
- 4) получение от нанимателя достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, а также о средствах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 5) личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных

условий труда, проведении в установленном порядке проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

- б) отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Государственное управление охраной труда осуществляется на:

- 1) республиканском уровне – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им республиканским органом государственного управления в сфере труда, иными республиканскими органами государственного управления в пределах их компетенции;
- 2) отраслевом уровне – республиканскими органами государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь;
- 3) территориальном уровне – местными исполнительными и распорядительными органами.

Правительство Республики Беларусь обеспечивает проведение единой государственной политики в области охраны труда, определяет полномочия в области охраны труда республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, организует разработку республиканских целевых программ улучшения условий и охраны труда.

Республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, осуществляют:

- 1) разработку и принятие в пределах их компетенции нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, разработку и реализацию отраслевых целевых программ улучшения условий и охраны труда;

- 2) контроль за соблюдением требований по охране труда в подчиненных им организациях;
- 3) анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, разработку и реализацию мер по их профилактике в подчиненных им организациях;
- 4) организацию обучения, повышения квалификации и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов подчиненных им организаций.

Местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют:

- 1) разработку и реализацию территориальных целевых программ по улучшению условий и охраны труда;
- 2) контроль за соблюдением требований по охране труда в организациях, расположенных на подведомственной им территории;
- 3) информационное обеспечение организаций, расположенных на подведомственной им территории, по вопросам охраны труда;
- 4) организацию обучения, повышения квалификации и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов организаций, расположенных на подведомственной им территории, которые не находятся в подчинении республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, и других организаций.

Продукция, процессы ее разработки, производства, эксплуатации (использования), хранения, перевозки, реализации и утилизации должны соответствовать требованиям по охране труда.

Проектная документация на строительство и реконструкцию объектов, предназначенных для выпуска продукции и оказания услуг, а также техническая документация на производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям по охране труда.

Объекты, предназначенные для выпуска продукции и оказания услуг, должны соответствовать требованиям по охране труда и не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений государственных органов надзора и контроля о соответствии этих объектов указанным требованиям.

Для реализации права работника на охрану труда государство осуществляет государственное управление охраной труда, государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан за счет собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию.

Работник подлежит обязательному страхованию нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Перечни профессий и категорий работников, имеющих право на компенсации по условиям труда, их виды и объемы устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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

Наниматель за счет собственных средств может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, не предусмотренные законодательством.

Наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе:

- 1) безопасность при эксплуатации территории, производственных зданий (помещений), сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых в производстве материалов и химических веществ, а также эффективную эксплуатацию средств индивидуальной и коллективной защиты. Если территория, производственное здание (помещение), сооружение или оборудование используются несколькими нанимателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда выполняются ими совместно на основании письменного соглашения между ними;
- 2) условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям по охране труда;
- 3) организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;
- 4) режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;
- 5) выдачу работникам, занятым на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, специальной одежды, специальной обуви и других необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- 6) постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;
- 7) постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов;
- 8) разрабатывать и внедрять процедуры, обеспечивающие идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, подготовку и реализацию мероприятий по снижению профессиональных рисков, анализ их эффективности;
- 9) принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций,

- оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;
- 10) принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда;
 - 11) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;
 - 12) подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;
 - 13) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;
 - 14) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;
 - 15) расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике;
 - 16) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в порядке, установленном законодательством;
 - 17) пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в сфере охраны труда;
 - 18) выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, планами мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;
 - 19) беспрепятственный допуск представителей соответствующих органов, имеющих на то право, к проведению проверки, предоставление сведений по охране труда по вопросам их компетенции;
 - 20) назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда.

Работник обязан:

- 1) соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;
- 2) выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) правильно использовать предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя;
- 4) проходить в установленном порядке предварительные, периодические и внеочередные (при ухудшении состояния здоровья) медицинские осмотры, подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- 5) оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;
- 6) немедленно сообщать нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;
- 7) исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

2. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Обучение (инструктирование) по охране труда

Для организации работы и осуществления контроля по охране труда наниматели вводят должность специалиста по охране труда или создают службу охраны труда из числа лиц, имеющих необходимую подготовку.

Республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы создают службу охраны труда или вводят в штат должность специалиста по охране труда в пределах установленной численности работников.

Должности специалистов по охране труда в организациях производственной сферы вводятся нанимателями при численности работающих свыше 100 человек, а в организациях других сфер деятельности – свыше 200 человек. Решение о необходимости создания службы охраны труда или назначении специалиста по охране труда с меньшей численностью работающих принимает наниматель. В случае невозможности выполнения указанных обязанностей работниками нанимателя он привлекает для проведения консультаций и дачи рекомендаций по безопасной организации труда соответствующих специалистов. При отсутствии службы, специалиста по охране труда соответствующие обязанности выполняются лицами, имеющими соответствующую подготовку (прошедшими обучение), либо одним из руководителей.

Структура и численность службы охраны труда устанавливаются в зависимости от численности работающих, характера и степени опасности факторов производственной среды и трудового процесса, наличия потенциально опасных видов деятельности, производств и объектов. Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю организации (его заместителю) и относится к основным структурным подразделениям организации.

Типовое положение о службе охраны труда утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Нормативы численности служб охраны труда разрабатываются и утверждаются республиканским органом государственного управления в сфере труда.

3. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты. Обучение и проверка знания по охране труда. Инструктаж по охране труда

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, наниматель обязан:

- 1) обеспечить выдачу бесплатно работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по нормам и в порядке,

определяемым Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;

- 2) организовать должное содержание (хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию, обезвреживание) средств индивидуальной защиты.

Наниматель за счет собственных средств может предусматривать по коллективному договору, трудовому договору выдачу работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм.

Применяемые средства индивидуальной защиты, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям, установленным законодательством Республики Беларусь для данных средств индивидуальной защиты, и обеспечивать безопасные условия труда работающих.

Нанимателями оборудуются с учетом характера производства санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, душевые, комнаты личной гигиены, помещения для приема пищи (столовые), обогрева, отдыха, обработки, хранения и выдачи средств индивидуальной защиты и др.), оснащенные необходимыми устройствами и средствами, организуется питьевое водоснабжение. Работники горячих цехов и участков должны быть обеспечены газированной подсоленной водой. Нормы обеспеченности и требования к указанным помещениям, устройствам и средствам устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, по охране труда.

Производственные участки и транспортные средства оснащаются аптечками первой помощи с набором необходимых лекарственных средств и изделий медицинского назначения.

Подготовка (обучение), переподготовка, стажировка, инструктаж, повышение квалификации и проверка знаний работающих по вопросам охраны труда осуществляются в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Работодатели оказывают содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда.

Государство обеспечивает подготовку специалистов по охране труда в учреждениях образования.

Работающие в установленном законодательством порядке проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в комиссиях для проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, которые создаются работодателями.

Руководители организаций, их заместители, ответственные за организацию охраны труда, главные специалисты, руководители (специалисты)

служб охраны труда, члены комиссий организаций проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в соответствующих комиссиях вышестоящих организаций, республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь.

Если организация не находится в подчинении республиканского органа государственного управления, иной государственной организации, подчиненной Правительству Республики Беларусь, другой организации, то проверка знаний по вопросам охраны труда лиц, указанных в части 5 статьи 19 Законом Республики Беларусь № 356-З от 23 июня 2008 «Об охране труда», проводится в соответствующих комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов.

Наниматели – физические лица проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов.

При невозможности создания комиссии организации проверка знаний работающих по вопросам охраны труда проводится в комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов, или в соответствующих комиссиях учреждений образования, осуществляющих повышение квалификации и переподготовку кадров по вопросам охраны труда, или в комиссиях организаций соответствующего профиля деятельности.

Члены комиссий местных исполнительных и распорядительных органов, заместители руководителей этих органов, в должностные обязанности которых входят вопросы организации охраны труда, проходят проверку знаний в соответствующих комиссиях вышестоящих исполнительных и распорядительных органов.

Члены комиссий республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, областных и Минского городского исполнительных комитетов, заместители руководителей этих органов и организаций, в должностные обязанности которых входят вопросы организации охраны труда, проходят проверку знаний в республиканской комиссии.

Порядок создания и деятельности комиссий организаций, республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, республиканской комиссии – Правительством Республики Беларусь.

Работодатели принимают инструкции по охране труда для профессий и отдельных видов работ (услуг) в порядке, установленном Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь. Инструкции по охране труда должны содержать общие требования по охране труда, требования по охране труда перед началом работы, при ее выполнении, по окончании работы, в аварийных ситуациях. В инструкцию по охране труда с учетом специфики профессии, вида работ (услуг) могут включаться и другие требования по охране труда. Работодатели, не наделенные правом принятия локальных нормативных правовых актов, руководствуются соответствующими типовыми инструкциями по охране труда.

4. Компенсация и нейтрализация вредного воздействия производственных факторов

В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Республики Беларусь, работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Перечни профессий и категорий работников, имеющих право на компенсации по условиям труда, их виды и объемы устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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

Наниматель за счет собственных средств может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, не предусмотренные законодательством.

5. Расследование и учёт несчастных случаев и профессиональных заболеваний

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, произошедшие с работниками и другими лицами, и профессиональные заболевания.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливается Правительством Республики Беларусь.

ТЕМА 15. Гарантии работников, совмещающих работу с обучением

Поощрение работников, совмещающих работу с обучением (ст. 205 ТК):

1. Успешное прохождение работниками профессионального обучения учитывается нанимателем при установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии (должности) или при продвижении по работе.

Новая редакция ст. 205 Трудового кодекса Республики Беларусь расширила перечень работников, совмещающих работу с обучением, отнеся к ним также работников, проходящих профессиональную подготовку, стажировку, переподготовку, повышение квалификации.

2. Учет нанимателем успешного прохождения работниками профессиональной подготовки, повышения квалификации и др., на наш взгляд, следует понимать как предпочтение при продвижении по работе того работника, который успешно повышает (повысил) свой профессиональный или образовательный уровень, при прочих равных условиях работнику, не повышающему свой профессиональный или образовательный уровень либо не имеющему необходимого образования.

Тем не менее необходимо отметить, что законодатель определил достаточно жесткие рамки совмещения работы с обучением, по сути поставив получение работниками образования в зависимость от воли нанимателя (исключение - получение образования в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях). Прохождение работниками профессиональной подготовки, стажировки, повышение квалификации также зависит от действий нанимателя, который устанавливает сроки и очередность повышения профессионального уровня своих работников. При этом не всегда, на наш взгляд, желание работника повысить свой профессиональный или общеобразовательный уровень может найти понимание и положительную ответную реакцию нанимателя.

3. Следует отметить, что статья носит общий характер и может служить принципом, основой при разработке и принятии локальных норм в области совмещения работы с обучением. Поэтому конкретные условия, а также

степень учета повышения работниками своего профессионального (образовательного) уровня могут быть отражены в локальных актах, а также в трудовых договорах.

Общий характер статьи определяет и сферу ее действия, которое распространяется на всех нанимателей независимо от их ведомственной подчиненности или организационно-правовой формы.

4. Работники, желающие совместить работу с повышением своего профессионального уровня, могут использовать в этих целях прохождение стажировки, переподготовку, повышение квалификации, получение очередной ступени в образовании.

Более подробно вопросы профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников освещаются в комментарии к ст. 220-1 ТК.

Гарантии для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования (ст. 206 ТК):

1. Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии предоставляются только по основному месту работы (ч. 1 ст. 349 ТК).

2. Статья 206 ТК предусматривает два вида гарантий для работников, совмещающих работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях либо в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования:

- сокращение рабочего времени с сохранением не менее 50 % средней заработной платы;
- предоставление отпусков в связи с обучением.

3. Если работникам, успешно обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, гарантии предоставляются без какихлибо ограничений, то работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, гарантии в соответствии со ст. 206 ТК должны предоставляться только в случае, если обучение производится по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку, коллективным или трудовым).

4. Статья содержит общие условия предоставления гарантий для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования. Конкретизация этих условий содержится в ст. 207, 208 и 211 ТК.

5. Гарантии, предусмотренные ст. 206 ТК, предоставляются лишь тем учащимся, которые успешно обучаются в указанных учебных заведениях. К успешно обучающимся относятся учащиеся, своевременно сдающие зачеты и экзамены, осваивающие учебные программы и не имеющие академических задолженностей. Для предоставления льгот, предусмотренных ст. 206 ТК, работник обязан по требованию нанимателя представить справку из учебного заведения, подтверждающую отсутствие задолженностей.

6. Сокращение рабочего времени производится в двух формах: сокращение рабочей недели или сокращение рабочего дня. Выбор производится по соглашению между работником и нанимателем (при подписании договора на обучение, приказа, в коллективном договоре и др.).

Сокращение рабочего времени для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования (ст. 207 ТК):

1. В соответствии с ч. 1 ст. 207 ТК сокращение рабочего времени с оплатой не менее 50 % средней заработной платы производится всем работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, а также в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования.

2. Однако в то же время ст. 206 ТК ограничивает круг работников, имеющих право на сокращение рабочего времени и получение учебных отпусков лишь теми из них, которые обучаются в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях либо по направлению (заявке) нанимателя, в соответствии с заключенными с работниками договорами (на подготовку, коллективным, трудовым) в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования.

3. Таким образом, и в ч. 1 ст. 207 ТК, и в ст. 206 ТК речь идет о сокращении рабочего времени лицам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования. Однако, если ст. 206 ТК ограничивает предоставление гарантий по сокращению рабочего времени только тем работникам, которые обучаются по

направлению (заявке) нанимателя или в соответствии с заключенными с работниками договорами (на подготовку, коллективным, трудовым), то ч. 1 ст. 207 ТК таких ограничений не содержит. Таким образом, налицо коллизия норм ст. 206 и 207 ТК. А в соответствии с ч. 4 ст. 7 ТК в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников. Это означает, что сокращение рабочего времени с оплатой не менее 50 % средней заработной платы должно производиться по правилам ч. 1 ст. 207 ТК и относиться ко всем работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования.

4. Новая редакция ст. 207 ТК допускает лишь один вариант сокращения рабочей недели - на один рабочий день в неделю или на эквивалентное ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

При этом сокращение рабочего времени не дифференцируется в зависимости от вида образовательного учреждения.

5. Если сокращение рабочего времени в соответствии с ч. 1 ст. 207 ТК является обязанностью нанимателя, то ч. 2 ст. 207 ТК дает нанимателю право предоставить по желанию работника дополнительные свободные от работы дни. В этом случае предоставление свободных от работы дней будет производиться без оплаты. Однако в коллективном договоре (соглашении) или в трудовом договоре может быть оговорена возможность предоставления предусмотренных ч. 2 ст. 207 ТК дополнительных свободных от работы дней с сохранением заработной платы. Количество таких дополнительных свободных от работы дней, которые наниматель имеет право предоставить работнику, законом не ограничено.

6. Предоставление свободных от работы дней допускается только в течение учебного года. В период каникул права на сокращение рабочего времени в соответствии со ст. 207 ТК работники не имеют.

7. В отличие от предыдущей настоящая редакция ст. 207 ТК не предусматривает возможности предоставлять свободные от работы дни в суммированном виде, однако и не содержит такого запрета. Следовательно, в отдельных случаях, когда в силу производственных условий еженедельное предоставление свободных от работы дней затруднено, по соглашению нанимателя и работника возможно решение этого вопроса в локальных актах либо по обоюдному согласию.

Отпуска в связи с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях (ст. 208 ТК):

1. Новая редакция ст. 208 ТК уменьшила размер отпуска, предоставляемого лицам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, на период итоговой аттестации за уровень общего среднего образования - не менее 20 календарных дней и сохранила такой отпуск при сдаче итоговой аттестации за курс общего базового образования в размере не менее 9 календарных дней. В отношении работников, допущенных к итоговой аттестации в порядке экстерната, сохранены прежние размеры предоставляемых оплачиваемых отпусков.

2. Гарантии, предусмотренные ст. 208 ТК, распространяются на всех работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, и обязательны для нанимателей всех форм собственности.

3. Отпуска, предусмотренные ст. 208 ТК, носят целевой характер и поэтому должны быть использованы только в установленные сроки. Перенос отпуска возможен только одновременно с переносом времени итоговой аттестации. Например, в случае, если работник по уважительным причинам не смог сдать выпускные экзамены и по его просьбе время итоговой аттестации перенесено на другой период, то соответственно переносится и отпуск, предусмотренный ст. 208 ТК. Не допускается также денежная компенсация за неиспользованный отпуск для прохождения итоговой аттестации за уровень общего среднего или базового образования.

4. Основанием для предоставления отпуска является документ общеобразовательного учреждения, подтверждающий допуск данного работника к итоговой аттестации.

Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования (ст. 211 ТК):

1. Часть 1 ст. 211 ТК предусматривает условия предоставления отпусков в случае получения работником профессионально-технического образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с договором на обучение (трудовым, коллективным). Часть 2 ст. 211 ТК предусматривает условия предоставления учебных отпусков при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку рабочих (служащих) либо иных оснований, предусмотренных в трудовом или коллективном договоре. И в

первом, и во втором случае речь идет о получении образования как в вечерней, так и в заочной форме, а также в порядке экстерната.

2. В отличие от предыдущей редакции ст. 211 ТК, в которой речь шла только о работниках, обучающихся по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенным договором (на подготовку, трудовым, коллективным), нынешняя редакция выделяет две категории работников:

1) обучающиеся по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенным договором (на подготовку, трудовым, коллективным);

2) обучающиеся при отсутствии направления (заявки) нанимателя либо договора на подготовку (иных оснований, предусмотренных в трудовом или коллективном договоре).

От того, к какой категории относится работник, зависит предоставление ему связанных с обучением отпусков.

3. В соответствии с ч. 1 ст. 211 ТК работники, обучающиеся по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенным договором (на подготовку рабочих (служащих), трудовым, коллективным), имеют право на отпуск для сдачи экзаменов, зачетов, выполнения лабораторных работ, подготовки и прохождения итоговой аттестации с сохранением заработной платы по основному месту работы. Наниматель обязан предоставить указанные отпуска при соблюдении условий, оговоренных в ч. 1 ст. 211 ТК.

4. Работникам же, которые обучаются в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку рабочих (служащих) или иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, наниматель может предоставить отпуск продолжительностью, предусмотренной в ч. 1 ст. 211 ТК, но без сохранения заработной платы. Из текста статьи не вытекает обязанность нанимателя предоставлять указанные отпуска, если такая обязанность не оговорена в коллективном или трудовом договоре, что означает право нанимателя решать вопрос о предоставлении указанных отпусков по своему усмотрению. Однако отсутствие у работника в случаях самостоятельного, без направления нанимателя, обучения права на отпуск, а у нанимателя обязанности предоставить такой отпуск может создать работнику препятствия в получении профессионально-технического образования, повышении своего профессионального уровня, о котором, кстати, идет речь в ст. 205 ТК и который учитывается при продвижении по работе.

5. В связи с этим нельзя не отметить наличие противоречий в действующем законодательстве.

Так, Закон об образовании гарантирует гражданам Республики Беларусь право на получение бесплатного общего среднего, профессионально-технического и на конкурсной основе бесплатного среднего специального и высшего образования в учреждениях образования (ч. 2 ст. 3 Закона). Профессионально-техническое образование призвано осуществлять подготовку лиц к профессиональной деятельности (ст. 25 Закона об образовании) и таким образом способствовать реализации гражданами своего конституционного права на труд.

Государственная политика в области профессионально-технического образования направлена, в частности, на расширение возможностей получения гражданами профессионально-технического образования в соответствии с их индивидуальными запросами, интересами общества и государства. Государство гарантирует общедоступность и бесплатность профессионально-технического образования в государственных учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, с учетом общественных потребностей (ст. 3, 4 Закона о профессионально-техническом образовании).

Таким образом, праву работника на получение профессионально-технического образования должна соответствовать обязанность нанимателя способствовать получению такого образования, прежде всего, путем предоставления соответствующих отпусков (с сохранением или без сохранения заработной платы).

ТЕМЫ 16,17. Трудовые споры.

1. Понятие и виды трудовых споров. Причины и условия (обстоятельства) их возникновения

Трудовые споры – это разногласия, возникающие по поводу применения правовых актов о труде, установления или изменения условий труда, которые разрешаются в установленных законом процессуальных формах.

Существуют следующие виды трудовых споров:

- индивидуальные;
- коллективные.

В индивидуальном трудовом споре субъектом, противостоящим нанимателю, является определенный работник, который заявляет требование.

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

2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) судами.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам регулируется Трудовым кодексом Республики Беларусь, а в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством.

Установленный Трудовым кодексом Республики Беларусь порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных объединений.

Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (статьи 320 и 321 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению. При неявке работника на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия по трудовым спорам может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов (иных представителей работников) и других общественных объединений. По требованию комиссии по трудовым спорам наниматель обязан предоставлять необходимые расчеты и документы.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза.

Решение комиссии по трудовым спорам имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются: наниматель; фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию по трудовым спорам работника;

даты обращения в комиссию по трудовым спорам и рассмотрения спора; существо спора; фамилии членов комиссии по трудовым спорам, присутствовавших на заседании; мотивированное решение комиссии по трудовым спорам.

Копии решения комиссии по трудовым спорам в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных статьями 320 и 321 Трудового кодекса Республики Беларусь, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам.

Пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления.

В отношении работников – членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускается понижение тарифной ставки (оклада) и расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42, пунктами 1–3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь и иными законодательными актами, а также в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом.

Решение или постановление, принятые органом по рассмотрению трудовых споров, указанных в статье 243 Трудового кодекса Республики Беларусь, подлежат немедленному исполнению.

Если наниматель задержал исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Немедленному исполнению в соответствии с гражданским процессуальным законодательством подлежит также решение суда о выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

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

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 248 Трудового кодекса Республики Беларусь) она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд (статья 242 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В удостоверении указываются наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; даты принятия решения и выдачи удостоверения; фамилия, имя, отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписями председателя и секретаря комиссии по трудовым спорам.

На основании выданного и предъявленного не позднее трехмесячного срока в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, при последующем ином разрешении трудового спора, а также сумм, выплаченных по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Порядок работы указанных органов определяется сторонами, их создавшими. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту.

3. Комиссии по трудовым спорам и их правовой статус

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год.

По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях организаций. Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями сторон. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда Трудовым кодексом Республики Беларусь и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников – членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

- 1) установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;
- 2) переводе на другую работу и перемещении;
- 3) оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и замещительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;
- 4) праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;
- 5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;
- 6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
- 7) предоставлении отпусков;
- 8) выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

Работник – не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

4. Разрешение трудового спора в судебном порядке

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

- 1) о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 Трудового кодекса Республики Беларусь;
- 2) работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;
- 3) работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;
- 4) прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- 1) работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;
- 2) работников – не членов профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;
- 3) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;
- 4) нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;
- 5) работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;
- 6) работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

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

- 1) лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;
- 2) молодыми специалистами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение высшего или среднего специального образования, аспирантами, окончившими обучение в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, лицами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

- 3) другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор;
- 4) лицами по дискриминационным мотивам.

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

5. Сроки обращения за разрешением трудового спора

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба.

Указанные сроки применяются при обращении в суд прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных статьей 242 Трудового кодекса Республики Беларусь, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам или судом.

Жалобы, поданные по истечении трех лет с момента вступления в законную силу решения суда об отказе в восстановлении на работе, рассмотрению не подлежат.

6. Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда.

Если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула.

При незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы работнику выплачивается по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Наниматель может произвести указанные выплаты при отсутствии решения органа по рассмотрению трудовых споров.

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

На должностных лиц возлагается обязанность возместить ущерб, если увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда.

7. Коллективные трудовые споры

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

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

В случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров.

Требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре.

8. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

При отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Представители сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. При недостижении решения об этом нейтральный член комиссии в пятидневный срок назначается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Примирительная комиссия проводит необходимые консультации с представительным органом работников (статья 354 Трудового кодекса Республики Беларусь), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена принимает большинством голосов предложения по урегулированию коллективного трудового спора, которые в письменной форме направляет сторонам.

При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

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

При согласии сторон с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается.

При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж.

Трудовые арбитражи могут создаваться из числа трудовых арбитров Республиканским трудовым арбитражем, сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями.

Решение трудового арбитража в письменной форме не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения сторон направляется сторонам и имеет для них, как правило, рекомендательный характер.

Решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения.

Персональный состав трудового арбитража, создаваемого сторонами, определяется в соответствии с требованиями статьи 384 Трудового кодекса Республики Беларусь. Количественный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности, за исключением вопросов, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь, определяются в коллективном договоре, соглашении либо по соглашению сторон.

Расходы, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, возмещаются сторонами в порядке, установленном законодательством.

Трудовыми арбитрами могут быть научные работники, общественные деятели, работники органов государственного управления, других нанимателей, иные определенные сторонами лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет.

Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров (кадровый реестр трудовых арбитров Республики Беларусь), составляются Республиканским трудовым арбитражем с учетом предложений органов государственного управления, других нанимателей, по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.

В число трудовых арбитров, привлекаемых для рассмотрения коллективного трудового спора, не могут входить представители сторон по рассматриваемому спору.

Повышение квалификации трудовых арбитров осуществляется Республиканским трудовым арбитражем совместно с республиканскими органами государственного управления по вопросам труда, юстиции, местными исполнительными и распорядительными органами.

Республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем и создается для:

- 1) рассмотрения коллективных трудовых споров, отнесенных к его компетенции Трудовым кодексом Республики Беларусь;
- 2) координации деятельности органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников по урегулированию коллективных трудовых споров на стадии примирения;
- 3) ведения кадрового реестра трудовых арбитров Республики Беларусь, организации их обучения (повышения квалификации);
- 4) методического руководства системой примирения, посредничества и арбитража;
- 5) регистрации трудовых арбитражей;
- 6) ведения учета коллективных трудовых споров, рассматриваемых трудовыми арбитражами, обобщения арбитражной практики по их рассмотрению, изучения причин и условий возникновения споров и подготовки предложений по их устранению.

К исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража при наличии условий, предусмотренных частью 1 статьи 383 Трудового кодекса Республики Беларусь, относятся коллективные трудовые споры:

- 1) в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь;
- 2) об исполнении коллективных договоров и соглашений;
- 3) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (часть 3 статьи 388 Трудового кодекса Республики Беларусь);
- 4) возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.

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

Коллективные трудовые споры рассматриваются Республиканским трудовым арбитражем в составе трех арбитров, избираемых по соглашению сторон из числа трудовых арбитров, рекомендованных Председателем Республиканского трудового арбитража или предложенных сторонами. При недостижении соглашения сторон

трудовых арбитров назначает Председатель Республиканского трудового арбитража.

Коллективный трудовой спор рассматривается с участием представителей сторон, а в необходимых случаях – с привлечением экспертов.

Решение по коллективному трудовому спору выносится не позднее чем в двухнедельный срок со дня получения заявления. Срок рассмотрения коллективного трудового спора может быть продлен Председателем Республиканского трудового арбитража в зависимости от сложности спора, но не более чем на один месяц.

Решение по коллективному трудовому спору принимается большинством голосов трудовых арбитров. Решение по коллективным трудовым спорам, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 2 статьи 385 Трудового кодекса Республики Беларусь, обязательны для сторон коллективного трудового спора. В остальных случаях решение Республиканского трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение о выполнении этого решения.

По спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений Республиканский трудовой арбитраж вправе на основании мотивированного заключения экспертов признать отдельные положения коллективного договора, соглашения не имеющими юридической силы.

Решение по коллективным трудовым спорам, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 2 статьи 385 Трудового кодекса Республики Беларусь, может быть в десятидневный срок со дня получения обжаловано в суд.

В случае неисполнения обязательного для сторон решения Республиканского трудового арбитража заинтересованная сторона в месячный срок со дня его получения имеет право обратиться в суд для принудительного исполнения этого решения.

Лица, виновные в неисполнении обязательного для сторон коллективного трудового спора решения трудового арбитража, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж – после отклонения предложений посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением случая, если оно имеет для сторон обязательную силу. Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и

свобод других лиц. Запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

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

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

- 1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- 2) дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;
- 3) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки.

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

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

Стороны коллективного трудового спора обязаны принять необходимые меры для обеспечения во время забастовки в организациях законности, сохранности государственной и частной собственности, общественного порядка, минимума необходимых работ (услуг).

Минимум необходимых работ (услуг) определяется в коллективном договоре. При отсутствии коллективного договора минимум необходимых работ (услуг) определяется соглашением сторон в пятидневный срок с момента принятия решения о проведении забастовки. В случае возникновения разногласий между сторонами по минимуму необходимых работ (услуг) он устанавливается до начала забастовки местным исполнительным и распорядительным органом, решение которого является обязательным для сторон.

Во время проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем переговоров.

В случае создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц, а

также в иных случаях, предусмотренных законодательством, Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок.

Забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

- 1) признания ее незаконной в соответствии со статьей 395 Трудового кодекса Республики Беларусь;
- 2) получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования;
- 3) принятия об этом решения общим собранием, конференцией в порядке, предусмотренном статьей 379 Трудового кодекса Республики Беларусь;
- 4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда в случаях, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований Трудового кодекса Республики Беларусь и других законов.

Заявление о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом) и (или) прокурором при:

- 1) нарушении требований Трудового кодекса Республики Беларусь и других законов – в пятидневный срок со дня получения сведений о таких нарушениях, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 части 2 статьи 395 Трудового кодекса Республики Беларусь;
- 2) невыполнении требований статьи 392 Трудового кодекса Республики Беларусь либо в случаях создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц – немедленно.

Областной (Минский городской) суд обязан вынести решение по заявлению в десятидневный срок со дня его получения.

Решение областного (Минского городского) суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении после вступления его в законную силу подлежит немедленному исполнению.

За работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется. Период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск.

За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности исполнять свои трудовые обязанности,

заработная плата за все время забастовки выплачивается в размерах, не ниже установленных законодательством за простой не по вине работника.

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

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

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

ТЕМА 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

1. Особенности регулирования труда руководителя организации

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

Положения Главы 18 Трудового кодекса Республики Беларусь распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

Права и обязанности руководителя организации определяются Трудовым кодексом Республики Беларусь, актами законодательства, учредительными документами, а также трудовым договором.

Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Собственник имущества организации или уполномоченный им орган вправе устанавливать в учредительных документах организации процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Руководителю организации запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях штатного совмещения, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики.

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за реальный ущерб, причиненный им имуществу организации.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь, трудовой договор с руководителем организации может быть также прекращен по следующим основаниям:

- 1) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства);
- 2) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора.

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

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

- 1) достижение руководителем организации пенсионного возраста;
- 2) препятствующая продолжению трудовой деятельности болезнь;
- 3) необходимость ухода за больным членом семьи;

- 4) нарушение собственником имущества организации или уполномоченным им органом условий трудового договора.

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

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

В соответствии со статьей 262 Трудового кодекса Республики Беларусь, запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается Правительством Республики Беларусь.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни (часть 1 статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь), выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Запрещается привлечение 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 медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключаяющей 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 (отцу, 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.

Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати 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 Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

Женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенка в возрасте до трех месяцев, предоставляется отпуск продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения) с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

По заявлению женщины, усыновившей (удочерившей) ребенка, ей в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 Трудового кодекса Республики Беларусь, предоставляется отпуск по уходу за ребенком.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа

продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет).

При отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1–3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Наниматели, применяющие преимущественно труд женщин, по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой ежемесячного государственного пособия предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу, другим родственникам ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 Трудового кодекса Республики Беларусь для женщин-матерей. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется указанным лицам и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за

ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной медицинским заключением. Работающие отец, другие родственники, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекуны (попечители) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Пособия, предусмотренные частями 1 и 2 статьи 271 Трудового кодекса Республики Беларусь, назначаются и выплачиваются по месту работы отца, другого родственника, а также опекуна (попечителя) ребенка.

Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком вместо матери, предоставляются гарантии, предусмотренные частью третьей статьи 268 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

3. Особенности регулирования труда молодежи

Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы, которая:

- 1) не является вредной для его здоровья и развития;
- 2) не наносит ущерба посещаемости общеобразовательного учреждения и учреждения, обеспечивающего получение профессионально-технического образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными Трудовым кодексом Республики

Беларусь, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями.

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

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

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

Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников.

Для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность

их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц, впервые ищущих работу, в возрасте до 21 года, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

Выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, а также военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места. Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое:

- 1) выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, направленным на работу по распределению в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение они не состояли в трудовых отношениях;
- 2) лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, если они не состояли в трудовых отношениях;

- 3) военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, если на момент призыва на срочную службу они не состояли в трудовых отношениях.

Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7–9 статьи 42 и пунктами 1–3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

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

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

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

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с 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.

Инвалиды, работающие в специализированных организациях, цехах, на участках, применяющих труд инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями.

Наниматели вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь и коллективными договорами, соглашениями.

5. Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем

Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии (статья 118 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 2) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- 3) при приеме на работу по совместительству;
- 4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

6. Особенности регулирования труда временных работников

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев.

На временных работников, в том числе занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными Трудовым кодексом Республики Беларусь.

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

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта б) и статьей 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также в случаях:

- 1) приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы;
- 2) неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными работниками сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;
- 3) неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Временным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных пунктом 1 части второй статьи 294 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере недельного среднего заработка, а в случае призыва на военную службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

Временному работнику, восстановленному на работе, выплачивается по решению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца.

Временному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью 1 статьи 297 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

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

- 1) временный работник проработал свыше сроков, указанных в части первой статьи 292 Трудового кодекса Республики Беларусь, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;
- 2) уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца.

В случаях, указанных в части 1 статьи 298 Трудового кодекса Республики Беларусь, временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

7. Особенности регулирования труда сезонных работников

Сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. На сезонных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными Главой 24 Особенности регулирования труда сезонных работников. Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта б) и статьей 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также в случаях:

- 1) приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя;
- 2) отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца. В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или

профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за сезонными работниками место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору.

Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных пунктом 1 части второй статьи 301 Трудового кодекса Республики Беларусь, в размере не менее недельного среднего заработка, а в случаях призыва на военную службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

Сезонному работнику, восстановленному на работе по решению или постановлению органа, рассматривающего трудовые споры, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца.

Сезонному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью 1 статьи 303 Трудового кодекса Республики Беларусь.

8. Особенности регулирования труда работников-надомников

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.

Иные особенности регулирования труда работников-надомников, кроме предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому предоставляется:

- 1) женщинам, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет);
- 2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);
- 3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;

- 4) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- 5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в учреждениях образования в дневной форме получения образования;
- 6) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт.

В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.).

Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья.

Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре.

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

соответствии с действующим у него положением о премировании, коллективным и трудовым договорами.

9. Особенности регулирования труда домашних работников

Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Лица, осуществляющие уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющие уход за инвалидами I группы, за лицами, достигшими 80-летнего возраста, за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет и ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом, не являются домашними работниками. Особенности правового регулирования труда указанных лиц определяются законодательством.

Трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца).

Заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе не позднее семи дней после подписания его сторонами.

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

Трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня. В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь, трудовым договором.

Трудовой договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами в местный исполнительный и распорядительный орган, зарегистрировавший данный договор.

Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной статьей 112 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в трудовом договоре.

Домашние работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней (статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь) в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре. Заработная плата домашнего работника подлежит обложению налогами в соответствии с законодательством.

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

10. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий

На работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, распространяется Трудовой кодекс Республики Беларусь со следующими особенностями:

- 1) временный перевод на другую не обусловленную трудовым договором работу у одного и того же нанимателя по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, допускается на срок до трех месяцев в течение календарного года;
- 2) при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может увеличиваться, но не более чем до 12 часов с соответствующим уменьшением рабочих дней в другое время учетного периода или (и) предоставлением дополнительных дней отпуска. В тех случаях, когда переработка сверх нормального рабочего времени не может быть по условиям производства компенсирована предоставлением другого дня отдыха и уменьшением рабочих дней, она оплачивается как сверхурочная работа;
- 3) продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена по сравнению с нормативной, но не менее чем до 12 часов, не считая времени перерыва для отдыха и питания. При суммированном учете рабочего времени неиспользованные часы междусменного отдыха могут суммироваться и предоставляться в виде других дней отдыха в течение учетного периода;
- 4) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени может сокращаться до 32 часов. В среднем за учетный период она должна соответствовать нормам, предусмотренным главой 10 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяются особенности, предусмотренные частью 1 статьи 315 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также другие особенности, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Рабочим строительно-монтажных организаций наниматель может устанавливать суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год). Продолжительность ежедневной работы (смены) в таком случае может увеличиваться до 10 часов с соответствующим сокращением рабочих дней или (и) предоставлением дополнительных дней отдыха в другое время в течение учетного периода. В графике работ (сменности) должны предусматриваться не менее одного дня отдыха в неделю и другие дни отдыха или уменьшенные рабочие дни с таким расчетом, чтобы количество часов рабочего времени по графику равнялось норме часов за учетный период. За дни работы, когда их продолжительность уменьшается, а также за другие дни отдыха оплата производится в размере дневной тарифной ставки (оклада) из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов переработки).

Рабочим растениеводства, организаций сельского хозяйства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе:

- 1) в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и др.) в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников – до 12 часов;
- 2) компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время или (и) путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки).

Рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени на отдельные периоды напряженных полевых работ, при котором наниматель вправе в эти периоды увеличивать продолжительность ежедневной работы этим работникам до 10 часов с тем, чтобы в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не превышала нормального количества часов. Рабочим животноводства может устанавливаться нанимателем рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух

часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта в пределах норм, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь, определяются положениями о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников, утверждаемыми Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Наниматель вправе вести учет рабочего времени по нормативам его затрат.

Особенности регулирования труда творческих, педагогических, научных работников (конкурсное замещение должностей, почасовая оплата труда и др.) устанавливаются законодательством.

Особенности условий труда медицинских работников, спортсменов – членов клубных и некоторых других команд регулируются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом с учетом норм, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Трудовые и связанные с ними отношения работников – граждан Республики Беларусь, работающих в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, регулируются Трудовым кодексом Республики Беларусь и иным законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством об охране труда; о гарантиях по неприменению труда женщин и молодежи на определенных видах работ; о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора; о взносах по государственному социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь, учредительными документами, локальными нормативными правовыми актами этих организаций, филиалов и представительств, трудовыми договорами. Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников в организациях с иностранными инвестициями могут регулироваться в соответствии с нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь, учредительными документами, локальными нормативными правовыми актами этих организаций и трудовыми договорами, а по не урегулированным в них вопросам – Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства.

Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных

государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются законодательством соответствующего иностранного государства. Трудовые и связанные с ними отношения работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются Трудовым кодексом Республики Беларусь (за исключением норм раздела IV, а также норм, регламентирующих участие профсоюзов (иных представителей работников) в регулировании трудовых и связанных с ними отношений) с учетом особенностей, предусмотренных статьей 321 Трудового кодекса Республики Беларусь. В разрешении трудовых споров между работниками – гражданами Республики Беларусь, работающими в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, и этими представительствами и консульскими учреждениями участвует республиканский орган государственного управления в области иностранных дел. Защиту трудовых и связанных с ними прав работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, осуществляют республиканский орган государственного управления в области иностранных дел совместно с республиканским органом государственного управления по труду в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

На работников Республики Беларусь, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей (в дипломатические, торговые и постоянные представительства, консульские учреждения и др.), распространяется действие законодательства о труде Республики Беларусь.

Особенности регулирования труда трудящихся-мигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь.

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

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют следующие категории работников:

- 1) участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 2) заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

- 3) ставшие инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС.

При невозможности продолжения трудовой деятельности указанных работников на прежнем месте работы другая работа предоставляется им в первую очередь или принимаются меры для их трудоустройства в другую организацию.

Трудовой отпуск предоставляется в летнее или другое удобное время следующим категориям работников:

- 1) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 2) инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 3) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 4) 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.

Социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в году предоставляется следующим категориям работников:

- 1) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 2) инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 3) принимавшим участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986–1987 годах в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы.

12. Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного заражения

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

- 1) 35-часовая рабочая неделя;
- 2) суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных;

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Указанный отпуск предоставляется без учета дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Указанный отпуск предоставляется без учета дополнительного трудового отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Лица, постоянно (преимущественно) проживающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, при переселении имеют право на:

- 1) расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя;
- 2) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечиваются предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением в установленном порядке заработной платы на период обучения.

Срок непрерывного временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения не может превышать одного года.

Иные особенности регулирования труда работников, помимо предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь, устанавливаются законодательством.

13. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей

За работниками, проходящими подготовку к военной службе с отрывом от производства, на время обучения, включая проезд к месту учебы (сборов) и обратно, если это связано с выездом с постоянного места жительства, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Наниматели, у которых работают проходящие подготовку к военной службе, оплачивают расходы по найму жилья на период их учебы (сборов), а также стоимость проезда к месту учебы (сборов) и обратно по нормам, установленным законодательством о служебных командировках.

За военнообязанными, призванными на военные и специальные сборы, за все время сборов, включая следование к месту проведения сборов и обратно, если это связано с выездом с постоянного места жительства, сохраняется место работы (должность) и выплачивается средний заработок по месту работы.

Указанные работники не могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя со дня получения повестки о призыве до возвращения с военных и специальных сборов, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Работникам, призванным или принятым на военную службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Работники освобождаются от работы на время, необходимое для приписки к призывным участкам, оформления призыва или приема на военную службу, постановки или снятия с воинского учета, с сохранением за ними среднего заработка по месту работы.

Работникам, допущенным к сдаче испытаний в учреждения образования, осуществляющие подготовку кадров по специальностям военного профиля, предоставляется время для следования к месту сдачи вступительных испытаний и обратно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка по месту работы.

Работникам, направленным на диспансерное или стационарное обследование (лечение, медицинское освидетельствование), на время нахождения в организации здравоохранения сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы, а также возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту обследования (лечения, медицинского освидетельствования) и обратно по нормам, установленным Правительством Республики Беларусь.

Жены (мужья) военнослужащих и иные члены семей военнослужащих, погибших при выполнении воинского долга, имеют право на первоочередное

направление их органами государственной службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Женам (мужьям) военнослужащих выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении их с работы в связи с переводом жены (мужа) на службу в другую местность.

Органы государственной службы занятости осуществляют трудоустройство не позднее чем в двухмесячный срок со дня обращения жен, мужа которых призваны на срочную военную службу.

В случае невозможности трудоустройства им выплачивается пособие по безработице в порядке, установленном законодательством.

Лицам, уволенным с военной службы, гарантируется:

- 1) сохранение в течение трех месяцев со дня окончания состояния на военной службе за гражданами, работавшими до призыва на военную службу в государственных организациях, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на военную службу;
- 2) предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее одной минимальной заработной платы;
- 3) предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы первого рабочего места в соответствии с частью второй статьи 281 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

14. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Совместительство – выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора.

В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством.

Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

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

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111–114 Трудового кодекса Республики Беларусь.

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

Трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе. Если работник не отработал на работе по совместительству шести месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом. Если продолжительность трудового отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному месту работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы. Часть трудового отпуска работающего по совместительству, превышающая трудовой отпуск по основной работе, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа родственников, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью (статья 27 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на те должности или виды

деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством.

Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и другими законодательными актами, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

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

ТЕМА 19. Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС

Правовое регулирование труда работников, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС осуществляется Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом от 12 ноября 1991 г. "О правовом режиме территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС" с изменениями и дополнениями от 12 мая 1999 г., Законом "О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС" и другими нормативными актами.

К *гражданам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС* относятся как участники ликвидации последствий данной катастрофы, так и потерпевшее от нее население. Предоставление определенных льгот в сфере трудовых отношений работникам, пострадавшим в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, зависит от признания их участниками ликвидации последствий этой катастрофы, места работы (проживания) их на территориях, имеющих особый правовой режим, а также от некоторых других факторов.

Лицами, принимавшими участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС являются:

- 1) граждане, принимавшие в 1986—1989 годах участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в пределах зоны эвакуации или занятые в этот период по эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленные или командированные), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы;
- 2) граждане, принимавшие в 1986—1987 годах участие в работах по дезактивации, строительству, по жизнеобеспечению населения в зонах первоочередного отселения и последующего отселения, включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ.

Участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы выдается удостоверение и нагрудный знак установленного образца.

При переводе работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986 — 1989 годах, в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу им выплачивается нанимателем разница между прежним заработком и заработком по новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. Заключение о необходимости перевода на другую работу, его продолжительности и характере выполняемой работы выдается лечебным учреждением. Эта разница выплачивается нанимателем из любых имеющихся у предприятия, учреждения, организации средств с последующим возмещением этих расходов местными финансовыми органами, а в г. Минске — горфинуправлением за счет средств, выделяемых из республиканского бюджета на ликвидацию последствий катастрофы на ЧАЭС.

Сумма выплаты определяется разницей между осовремененной средней заработной платы работника, исчисленной за 2 последних календарных месяца, предшествующих переводу и фактически начисленной ему заработной платы и премий в учетном месяце на новой работе.

При увольнении по сокращению численности или штата работники, заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, ставшие инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986—1989 годах, при равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе (ст. 325 ТК)

При невозможности продолжения трудовой деятельности указанных работников на прежнем месте работы (например, сокращается единственная

должность, которую занимает один из указанных в ст. 325 работников и т.п.), наниматель обязан предложить им другую работу в первую очередь или принять меры для их трудоустройства в другую организацию.

Работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, ставшим инвалидами вследствие данной катастрофы, а также принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы трудовой отпуск предоставляется в удобное для них время.

Правовой режим территорий Республики Беларусь, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате чернобыльской катастрофы, устанавливается Законом от 12 ноября 1991 г. "О правовом режиме территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС" с изменениями и дополнениями от 12 мая 1999 г.

Территория радиоактивного загрязнения — это часть территории Республики Беларусь, на которой в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, возникло долговременное загрязнение окружающей среды радиоактивными веществами с плотностью загрязнения почв радионуклидами цезия-137 либо стронцием-90 или плутонием-238,239,240 соответственно 1,0; 0,15; 0,01 Ки/кв.км. и более, а также иные территории, на которых среднегодовая эффективная доза облучения населения может превысить (над естественным и техногенным фоном) 1,0 мЗв в год, и территории, на которых невозможно получение продукции, содержание радионуклидов в которой не превышает республиканских допустимых уровней (ст. 3 Закона от 12.11.1991 г. с изм. и доп. от 12.05.1999 г.).

Территории в зависимости от плотности загрязнения почв радионуклидами и степени воздействия (величины эффективной дозы) радиации на население подразделяются на следующие зоны:

- 1) зона эвакуации (отчуждения) - территория вокруг Чернобыльской АЭС, с которой в 1986 году в соответствии с существовавшими нормами радиационной безопасности было эвакуировано население;
- 2) зона первоочередного отселения;
- 3) зона последующего отселения;
- 4) зона с правом на отселение;
- 5) зона проживания с периодическим радиационным контролем.

Работникам, работающим в зоне эвакуации, в том числе временно направленным или командированным, устанавливаются: 35-часовая рабочая неделя; суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных; сохранение в течение одного года среднего заработка при

переводе по медицинским показаниям из зоны эвакуации и на нижеоплачиваемую работу или направление на обучение другим профессиям; трудовой отпуск продолжительностью 44 календарных дня без учета дополнительного отпуска за работу во вредных условиях.

Работникам, проживающим (работающим) в зонах первоочередного и последующего отселения, а так же работникам, проживающим (работающим) в зоне с правом на отселение, устанавливаются:

- трудовой отпуск (без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных условиях труда) работникам, проживающим (работающим) в зонах первоочередного и последующего отселения 44 календарных дня, а работникам, проживающим (работающим) в зоне с правом на отселение 37 календарных дней;

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

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

Лица, проживающие в зонах первоочередного и последующего отселения, а также работники, выехавшие из зоны с правом на отселение, проживающие в зоне с правом на отселение, при переселении имеют право на:

- 1) расторжение трудового договора без соблюдения месячного срока предупреждения нанимателя;
- 2) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечивается предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением в установленном порядке заработной платы на период обучения;
- 3) выплату выходного пособия в размере четырехкратной среднемесячной заработной платы при прекращении трудового договора;
- 4) использование трудового отпуска в удобное для них время;
- 5) при переводе в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу выплату разницы между прежним заработком и заработком на новом месте работы, которая выплачивается нанимателем до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Работникам, проживающим (работающим) в зоне проживания с периодическим радиационным контролем установлены: трудовой отпуск работающим продолжительностью 30 календарных дней без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных условиях труда; выплата при переводе в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу разницы между прежним заработком и заработком на новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Работники, эвакуируемые (отселяемые) из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения и самостоятельно покидающие эти зоны после аварии, имеют право на:

- 1) расторжение трудового договора без соблюдения месячного срока предупреждения нанимателя;
- 2) выплату выходного пособия в размере четырехкратной среднемесячной заработной платы при расторжении трудового договора;
- 3) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечивается предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением в установленном порядке заработной платы на период обучения;
- 4) при переводе в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу выплату разницы между прежним заработком и заработком на новом месте работы, которая выплачивается нанимателем до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
- 5) использование трудового отпуска в удобное для них время, а также получение социального отпуска сроком до 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы.

Работникам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, производится фиксированная доплата к заработной плате. Эта доплата производится не только работникам, работающим на территориях радиоактивного загрязнения, но и военнослужащим, работникам органов внутренних дел, комитета государственной безопасности, населению, получающему пособия, студентам высших учебных заведений и учащимся средних специальных и профессионально-технических учебных заведений (ст.

33 Закона "О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС").

Размеры фиксированных доплат устанавливаются Советом Министров. Они периодически изменяются одновременно с увеличением минимальной заработной платы. Размеры доплат подлежат индексации в составе общей суммы заработной платы по правилам ст. 58 ТК. Конкретные размеры доплат устанавливаются нанимателем в пределах установленного законодательными актами диапазона устанавливаются нанимателем в зависимости от условий труда каждого отдельного работника.

Срок непрерывного временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения не может превышать одного года (ст. 333 ТК). Для временно направленных или командированных суточные устанавливаются в повышенном размере (п. 2. ч. 1 ст. 327 ТК).

ТЕМА 20. Материальная ответственности работников за ущерб, причинённый нанимателю при исполнении своих трудовых обязанностей.

1. Понятие материальной ответственности работников

Условия, порядок привлечения к ответственности работника определяются Трудовым кодексом, постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 2 от 26 марта 2002 года «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей», а также рядом иных нормативных правовых актов.

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю – это обязанность работника возместить в установленных законодательством пределах и порядке ущерб, причиненный по его вине нанимателю, с которым он состоит в трудовых правоотношениях.

При определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, т.е. утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты, к которым, в частности, относятся: заработная плата, выплаченная незаконно уволенному работнику, штрафы, взысканные с нанимателя по вине работника, потери нанимателя в связи с неудовлетворением исковых требований по причине пропуска исковой давности, расходы, связанные с перевозкой, экспертизой поставленной в торговую сеть некачественной

продукции (товара), сверхнормативный расход электроэнергии, горюче-смазочных материалов.

Упущенная выгода при определении размера ущерба не учитываются, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 404 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым кодексом, коллективным, трудовым договорами.

Вина работника в причинении ущерба может выражаться в форме умысла (прямого или косвенного) или неосторожности в виде самонадеянности или небрежности. Наиболее распространенная форма вины при причинении ущерба — неосторожность. Если ущерб причинен в результате умысла, работник несет полную материальную ответственность (пункт 5 статьи 404 Трудового кодекса Республики Беларусь). За ущерб, причиненный по небрежности, предусмотрена ограниченная материальная ответственность в размере не свыше среднего месячного заработка (пункт 1 статьи 403 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Цели материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю:

- защита собственности путем возмещения причиненного ущерба и оказание воспитательного воздействия на нарушителя;
- охрана заработной платы от необоснованных удержаний.

Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе.

Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании пунктов 1, 2, 4 и 6 статьи 404 Трудового кодекса Республики Беларусь (случаи полной материальной ответственности), обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда.

Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

2. Условия привлечения работника к материальной ответственности

В соответствии со статьей 400 Трудового кодекса Республики Беларусь, работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- 1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
- 2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;
- 3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
- 4) вины работника в причинении ущерба.

При определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 404 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым кодексом Республики Беларусь, коллективным, трудовым договорами.

Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе.

Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании пунктов 1, 2, 4 и 6 статьи 404 Трудового кодекса Республики Беларусь, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда.

Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

3. Виды материальной ответственности работника

Различают два вида материальной ответственности работников перед нанимателем:

- 1) полная материальная ответственность;
- 2) ограниченная материальная ответственность.

В соответствии со статьей 402 Трудового кодекса Республики Беларусь, работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

Трудовым кодексом Республики Беларусь, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ограниченную материальную ответственность несут:

- 1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;
- 2) руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

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

- 1) между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 Трудового кодекса Республики Беларусь заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;
- 2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;
- 3) ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;
- 4) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- 5) ущерб причинен недостатчей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;
- б) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

4. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Необходимость введения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяется нанимателем в соответствии с частью 2 статьи 406 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и всеми членами коллектива (бригады).

Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, а также примерный договор о такой ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

С учетом примерного перечня наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утверждать перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

5. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности. Условия их заключения

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные

с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Примерный перечень таких должностей и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь.

С учетом примерного перечня, указанного в части 2 статьи 405 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утвердить примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

С учетом примерного перечня, указанного в части 4 статьи 406 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утверждать перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

6. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю

Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику. До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями 1, 2, 3 и 5 статьи 408 Трудового кодекса Республики Беларусь, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

В судебном порядке рассматриваются споры:

- 1) нанимателей к работникам о возмещении ущерба, если работник не согласен с размером ущерба и возмещение не может быть произведено по распоряжению нанимателя, а также к работникам, прекратившим трудовые отношения с нанимателем;
- 2) нанимателей к работникам, если нанимателем пропущен срок для издания распоряжения об удержании суммы возмещения, не превышающей среднего месячного заработка работника;
- 3) собственника или уполномоченного им органа к руководителям организаций и их заместителям о возмещении материального ущерба, причиненного организации, в том числе к руководителям организаций (должностным лицам), виновным в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда, а также о возмещении выплаченного работнику морального вреда, если ущерб не возмещен в добровольном порядке;
- 4) работников к нанимателям, не согласных с удержанием, произведенным нанимателем в возмещение ущерба, или с его размером, после соблюдения порядка внесудебного рассмотрения или если комиссия по трудовым спорам не создана или не рассмотрела их заявления в установленный 10-дневный срок, в том числе работников, не являющихся членами профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам.

Согласно ст. 242 ТК для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного работником, устанавливается срок в 1 год со дня обнаружения ущерба, т.е. со дня, когда ему стало известно о наличии ущерба, причиненного работником.

Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной

деятельности организации, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

Наниматель, возместивший ущерб, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей другим лицам, имеет право регресса к такому работнику.

ТЕМА 21. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

1. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля 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 им организаций.

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь.

Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов.

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

Основные виды надзора и контроля:

- государственный;
- судебный;
- прокурорский надзор, занимающий промежуточное положение между государственным и судебным;
- общественный контроль.

При осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля 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.

Координация деятельности государственных органов надзора и контроля, республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде осуществляется республиканским органом государственного управления в сфере труда.

2. Система государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется различными организациями, имеющими определенную компетенцию, полномочия и круг поднадзорных (подконтрольных) объектов:

- 1) департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (имеет право беспрепятственно входить на территорию, объекты нанимателя, требовать ознакомления с любыми документами, ведение которых предписано законодательством о труде, брать образцы используемых в процессе труда материалов и веществ, контролировать выдачу спецодежды, налагать штрафы);
- 2) департаментом по надзору за безопасным ведением работ в промышленности Министерства по чрезвычайным ситуациям (предоставлен значительный объем прав, решает вопросы выдачи лицензий на осуществление опасных видов работ, проводит проверки подконтрольных предприятий);
- 3) органами санитарно-эпидемиологической службы (осуществляется государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических правил. Закон от 23 ноября 1993 г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» определяет систему государственного санитарного надзора и контроля);
- 4) Государственным департаментом по энергоэффективности Республики Беларусь Государственного комитета по стандартизации (осуществляет государственный энергетический надзор).

При осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде специально уполномоченные государственные

органы надзора и контроля 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.

Координация деятельности государственных органов надзора и контроля, республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде осуществляется республиканским органом государственного управления в сфере труда.

3. Ответственность за несоблюдение законодательства Республики Беларусь о труде

Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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 (нанимателями), 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.

Стороны трудового договора – наниматель и работник.

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.

Профессия – род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта.

Квалификация – уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.).

Должность – служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности.

Специальность – совокупность приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

Профессиональный союз (профсоюз) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непромышленной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов.

Объединение нанимателей – добровольное объединение юридических и физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, имеющих целью представительство и защиту своих прав и законных интересов.

ЛИТЕРАТУРА

Нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З (ред. от 20.06.2008, с изм. от 23.06.2008) «О занятости населения Республики Беларусь».
2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 07.03.2008 № 342 «Об утверждении Положения о содействии безработным в организации предпринимательской деятельности».
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29.02.2008 № 314 «О государственной программе содействия занятости населения Республики Беларусь на 2008 год».
4. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.02.2008 № 221 «Об утверждении положения о государственной службе занятости населения и внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь» .
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 23.12.2006 № 1716 (ред. от 18.02.2008) «Об утверждении Положения о порядке организации и условиях проведения оплачиваемых общественных работ».
6. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29.11.2006 № 1595 (ред. от 18.02.2008) «Об утверждении Положения о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда».
7. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.11.2006 № 1549 (ред. от 18.02.2008) «Об утверждении Положения о порядке регистрации граждан безработными и снятия их с учета и о порядке и условиях оказания материальной помощи безработному и членам его семьи, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации».
8. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 12.10.2006 № 1334 (ред. от 18.02.2008) «Об утверждении Положения о порядке организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных».
9. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.11.2006 № 149 (ред. от 15.01.2008) «Об утверждении форм документов, необходимых для учета граждан, обратившихся в органы по труду, занятости и социальной защите, и инструкций по их заполнению» (вместе с «Инструкцией по заполнению регистрационной карточки

- безработного», «Инструкцией по заполнению карточки, заполняемой гражданином», «Инструкцией по заполнению регистрационной карточки гражданина, обратившегося по вопросам трудоустройства», «Инструкцией по заполнению сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий)».
10. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.08.2002 № 113 (ред. от 15.01.2008) «Об утверждении Положения об организации и проведения профессиональной ориентации безработных, других категорий населения в органах государственной службы занятости».
 11. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.06.1997 № 736 (ред. от 30.11.2007) «О мерах по содействию в трудоустройстве студентов и учащихся в свободное от учебы время».
 12. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27.06.1996 № 51 (ред. от 31.01.2007) «Об утверждении Инструкции о порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости населения Республики Беларусь»
 13. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.03.2007 № 40 (ред. от 18.02.2008) «Об утверждении Инструкции о взаимодействии органов по труду, занятости и социальной защите государственными органами и организациями при осуществлении некоторых административных процедур».
 14. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.01.2007 № 9 «Об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о занятости населения».
 15. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.11.2006 № 155 «Об утверждении Инструкции о порядке и условиях компенсации органами государственной службы занятости населения затрат нанимателей, учреждений уголовно-исполнительной системы и лечебно-трудовых профилакториев Министерства внутренних дел Республики Беларусь на профессиональное обучение работников и лиц, привлекаемых к труду».
 16. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27.02.1996 № 15 (ред. от 30.11.2006) «Об утверждении Инструкции о порядке и условиях возмещения органам государственной службы занятости населения затрат на обучение».
 17. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 24.05.1993 № 43 (ред. от 02.02.2001) «Вопросы Государственной службы занятости».

18. Письмо Государственного налогового комитета Республики Беларусь от 09.12.1998 № 02-03-13/7866 «О взносах в государственный фонд содействия занятости».
19. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 20.10.1995 № 87 (ред. от 30.04.1997) «О содействии государственной службой занятости населения безработным в организации самостоятельной занятости».

Дополнительная литература

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.Ф. Асоскова [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2008. – 1232 с.
2. Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь / Г.А. Василевич [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылёвой и К.Л. Томашевского. – Минск: Изд-во Владимира Гревцова, 2007. – 576 с.
3. Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие / Т.Н. Важенкова. – Минск: Амалфея, 2008. – 432 с.
4. Важенкова, Т.Н. Практикум по трудовому праву: учебное пособие / Т.Н. Важенкова, К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2006.
5. Греченков, А.А. Трудовое право: ответы на экзаменационные вопросы: учебное издание / А.А. Греченков. – Минск: Дикта: Амалфея, 2012. – 228 с.
6. Греченков, А.А. Об уточнении сферы действия Трудового кодекса Республики Беларусь в современных условиях // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2011. – № 2. – С.63-66.
7. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.
8. Томашевский, К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников / К.Л. Томашевский. – Минск: Издательский центр БГУ, 2009. – 335с.

9. Трудовое право: учебник / И.А. Андреев и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – Минск: Амалфея, 2006.
10. Трудовое право. Практикум: учебное пособие / А.А. Войтик и др.; под ред. А.П. Дубовца, О.С. Курылёвой, К.Л. Томашевского. – Минск: Изд-во Владимира Гревцова, 2008. – 224 с.

Интернет-источники

1. www.pravo.by – Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь
2. www.ncpi.gov.by – Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь
3. www.yurist.by – Юридический форум Республики Беларусь | Юрист
4. www.center.gov.by – Национальный центр законодательства и правовых актов
5. www.minjust.by – Министерство юстиции Республики Беларусь

ТЕСТЫ И ЗАДАЧИ

Тест № 1

1. Предмет трудового права составляют:

- а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
- б) социальные отношения;
- в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

2. Предметом трудового права являются:

- а) отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда;
- б) отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции;
- в) отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат.

3. Система трудового права — это:

- а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
- б) совокупность нормативных правовых актов;
- в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

4. Трудовое законодательство не регулирует:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

5. Трудовое законодательство регулирует отношения:

- а) в связи с заключением трудового контракта;
- б) в связи с заключением трудового соглашения;
- в) в связи с заключением трудового договора.

6. Укажите одну из особенностей метода трудового права:

- а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
- б) государственно-властный способ регулирования;
- в) равноправие сторон трудового договора.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь применяется к правоотношениям, возникшим:

- а) до его введения;
- б) как до, так и после его введения в действие;
- в) после его введения в действие.

8. Если последний день срока в трудовом праве приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается:

- а) данный нерабочий день;
- б) ближайший предыдущий ему рабочий день;
- в) ближайший следующий за ним рабочий день.

Тест № 2

1. Стороной трудового отношения является:

- а) филиал юридического лица;
- б) индивидуальный предприниматель;
- в) представительство юридического лица.

2. К категории «непосредственно связанные с трудовыми» относятся:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;
- в) отношения по регистрации работодателя — юридического лица.

3. К категории «непосредственно связанные с трудовыми» относятся:

- а) отношения по трудоустройству у конкретного работодателя;
- б) отношения по имущественной ответственности;
- в) отношения по регистрации работодателя — индивидуального предпринимателя.

4. Изменение трудового правоотношения может возникнуть на основе:

- а) событий;
- б) правомерных действий;
- в) неправомерных действий.

6. Гражданин Республики Беларусь имеет право заключать трудовой договор по общему правилу:

- а) с 16 лет;
- б) с 17 лет;
- в) с 18 лет.

7. Наниматель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- а) обеспечить безубыточную работу организации;
- б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
- в) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.

8. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

- а) соблюдать трудовую дисциплину;
- б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;
- в) выполнять любую работу по указанию работодателя.

Тест № 3

1. Социальное партнерство — это:

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;
- б) вид политического соглашения;
- в) забота государства об улучшении жизни народа.

2. К социально-партнерским можно отнести:

- а) отношения по трудоустройству;
- б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;
- в) отношения по заключению соглашения.

3. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

- а) создание профсоюзной организации;
- б) права профсоюзной организации как юридического лица;
- в) участие профсоюза в заключении коллективного договора.

4. Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются:

- а) отношения по приему в члены профсоюза;
- б) отношения по взиманию членских взносов и их расходованию на нужды своих членов;
- в) отношения по разрешению коллективного трудового спора.

5. Основным принципом социального партнерства является:

- а) принцип свободы труда;
- б) принцип полномочности представителей сторон;

- в) принцип равенства прав и возможностей работников.
6. Социальное партнерство осуществляется в форме:
- а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
 - б) организации и проведения забастовки;
 - в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.
7. На уровне муниципального образования заключается:
- а) генеральное соглашение;
 - б) территориальное соглашение;
 - в) региональное соглашение.
8. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:
- а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
 - б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;
 - в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

Тест № 4

1. Коллективные договоры заключаются в соответствии с:
- а) международными соглашениями;
 - б) генеральным коллективным договором;
 - в) Трудовым кодексом Республики Беларусь.
2. Сторонами коллективного договора выступают:
- а) коллектив работников (его представители) и наниматель (его представители);
 - б) трудовой коллектив, наниматель и местные органы власти;
 - в) трудовой коллектив, наниматель и представитель государства.
3. Действие коллективного договора распространяется:
- а) на всех работников организации;
 - б) на членов профсоюза;
 - в) на работников, заключивших договор на неопределенное время.
4. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о

начале коллективных переговоров:

- а) не обязаны вступать в переговоры;
- б) обязаны вступить в переговоры в течение десяти календарных дней;
- в) обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней.

5. В коллективном договоре можно предусмотреть:

- а) дополнительные выплаты со стороны местных органов власти;
- б) основания увеличения заработной платы в связи с инфляцией;
- в) особый порядок увольнения в данной организации.

6. Какое из перечисленных условий коллективного договора является незаконным:

- а) о предоставлении дополнительного выходного дня;
- б) о ежемесячном повышении заработной платы в соответствии с ростом индекса цен;
- в) о сроке действия коллективного договора (пять лет).

7. Коллективный договор можно заключить:

- а) на пять лет;
- б) не более чем на три года;
- в) на неопределенный срок (с согласия местного органа по труду).

8. Коллективный договор вступает в силу:

- а) со дня его государственной регистрации в органах по труду;
- б) со дня подписания его сторонами;
- в) с даты проведения конференции трудового коллектива.

Тест № 5

1. Понятие трудового договора включает в себя:

- а) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- в) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

2. Наниматель может быть:

- а) физическим лицом;
- б) юридическим лицом;

в) в качестве работодателя может выступать иной субъект, деленный правом заключать трудовые договоры.

3.Работник — это:

- а) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- в) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

4.Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

- а) не более трех лет;
- б) не более четырех лет;
- в) не более пяти лет.

5.Трудовой договор считается заключенным:

- а) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- б) с даты подписания трудового договора;
- в) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

6. Обязательные условия трудового договора определяются:

- а) в коллективном договоре или соглашении;
- б) по соглашению сторон трудового договора;
- в) Трудовом кодексе Республики Беларусь.

7. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) в устной форме по соглашению сторон;
- б) в письменной форме по соглашению сторон;
- в) Трудовой кодекс РБ не устанавливает форму изменения трудового договора.

8. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, наниматель:

- а) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;
- б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;
- в) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

Тест № 6

1.Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не свыше 40 часов;

- б) 42 часа при согласии профсоюза;
- в) 41 час при согласии местного органа по труду.

2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 24 часов в неделю;
- б) не более 36 часов в неделю;
- в) не более 32 часов в неделю.

3. Для работника в возрасте От 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 24 часов в неделю;
- б) не более 36 часов в неделю;
- в) не более 32 часов в неделю.

4. Наниматель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:

- а) по своему усмотрению;
- б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
- в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- а) для работников в возрасте от 14 до 16 лет — пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет — семь часов;
- б) для работников в возрасте от 14 до 16 лет — шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет — восемь часов;
- в) для работников в возрасте от 14 до 16 лет — семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет — девять часов.

6. Ночным считается время:

- а) с 22 часов до 7 часов утра;
- б) с 22 часов до 6 часов утра;
- в) с 22 часов до 5 часов утра.

7. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:

- а) получить его согласие в письменной форме;
- б) издать приказ в письменной форме;

в) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

8. Наниматель обязан установить режим неполного рабочего времени:

- а) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
- б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;
- в) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

Тестовые задания

Тестовое задание 1

- 1. Понятие, предмет и метод трудового права.
- 2. Изменение существенных условий труда.

Тестовое задание 2

- 1. Система трудового права. Система науки трудового права.
- 2. Правовое регулирование контрактов.

Тестовое задание 3

- 1. Понятие и виды источников трудового права.
- 2. Понятие заработной платы. Правовое регулирование заработной платы.

Тестовое задание 4

- 1. Понятие и классификация правоотношений в трудовом праве.
- 2. Основные системы оплаты труда.

Тестовое задание 5

- 1. Понятие, стороны и содержание трудового правоотношения.
- 2. Порядок выплаты заработной платы.

Тестовое задание 6

- 1. Отличие трудового правоотношения от смежных с ним правоотношений.
- 2. Понятие гарантийных выплат и доплат.

Тестовое задание 7

- 1. Принципы трудового права.
- 2. Порядок и виды компенсационных выплат.

Тестовое задание 8

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Понятие и значение рабочего времени

Тестовое задание 9

1. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
2. Виды рабочего времени.

Тестовое задание 10

1. Наниматели как субъекты трудового права.
2. Нормирование продолжительности рабочего времени.

Тестовое задание 11

1. Профсоюзы как субъект трудового права.
2. Сверхурочные работы. Ненормированный рабочий день.

Тестовое задание 12

1. Понятие и принципы социального партнерства.
2. Режим рабочего времени.

Тестовое задание 13

1. Коллективные переговоры и порядок их ведения.
2. Использование и учет рабочего времени.

Тестовое задание 14

1. Соглашения, коллективные договоры.
2. Понятие и значение времени отдыха.

Тестовое задание 15

1. Понятие и роль коллективного договора в регулировании социальных отношений
2. Виды времени отдыха.

Тестовое задание 16

1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения. Ответственность сторон за невыполнение коллективного договора, соглашения.
2. Понятие и виды отпусков.

Тестовое задание 17

1. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
2. Трудовые отпуска.

Тестовое задание 18

1. Понятие занятости и трудоустройства.
2. Порядок предоставления трудовых отпусков.

Тестовое задание 19

1. Государственная служба занятости.
2. Социальные отпуска.

Тестовое задание 20

1. Понятие безработного, его правовой статус. Права и обязанности безработного.
2. Внутренний трудовой распорядок.

Тестовое задание 21

1. Социальные гарантии и компенсации безработным. Особые гарантии занятости, предоставляемые отдельным категориям граждан.
2. Меры поощрения.

Тестовое задание 22

1. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
2. Ответственность за нарушение дисциплины труда.

Тестовое задание 23

1. Форма и срок трудового договора.

2. Понятие охраны труда.

Тестовое задание 24

1. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора.
2. Организация охраны труда.

Тестовое задание 25

1. Общий порядок заключения трудового договора.
2. Обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Тестовое задание 26

1. Трудовой договор с предварительным испытанием. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием.
2. Расследование несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания.

Тестовое задание 27

1. Основания прекращения трудового договора. Общая характеристика.
2. Особенности регулирования труда женщин.

Тестовое задание 28

1. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника.
2. Особенности регулирования труда несовершеннолетних

Тестовое задание 29

1. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников.
2. Особенности регулирования труда инвалидов.

Тестовое задание 30

1. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.
2. Особенности регулирования труда руководителей организации.

Тестовое задание 31

1. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.
2. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.

Тестовое задание 32

1. Расторжение трудового договора в случае систематического неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.
2. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение трудовых споров в КТС.

Тестовое задание 33

1. Расторжение трудового договора за прогул.
2. Рассмотрение трудовых споров судом.

Тестовое задание 34

1. Расторжение трудового договора в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности.
2. Понятие, предмет и стороны коллективных трудовых споров.

Тестовое задание 35

1. Расторжение трудового договора в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
2. Примирительный порядок разрешения коллективных споров.

Тестовое задание 36

1. Расторжение трудового договора в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя.
2. Забастовка как способ разрешения коллективных споров.

Тестовое задание 37

1. Расторжение трудового договора в случае нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.
2. Понятие, содержание и цели материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

Тестовое задание 38

1. Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
2. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности.

Тестовое задание 39

1. Порядок расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
2. Виды материальной ответственности. Случаи ограниченной материальной ответственности.

Тестовое задание 40

1. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях.
2. Полная материальная ответственность.

Тестовое задание 41

1. Отстранение от работы.
2. Порядок возмещения ущерба.

Тестовое задание 42

1. Порядок оформления увольнения и производство расчета. Трудовая книжка.
2. Понятие и сущность надзора и контроля.

Тестовое задание 43

1. Изменение трудового договора. Перевод.
2. Система и компетенция органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Тестовое задание 44

1. Временный перевод.
2. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

Тестовое задание 45

1. Перемещение.
2. Ответственность за нарушения законодательства о труде.

Задачи по дисциплине «Трудовое право»

Задача 1

При утверждении ПВТР Академии управления было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу сроком до 3 месяцев, лишение отпуска лиц, совершающих прогулы, штрафы до 1 тысячи рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии, и увольнение.

Правомерно ли такое предложение?

Как разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Задача 2

Полякова на основании заключенного в установленном порядке договора работала домработницей в семье Селивановых. В связи с временной нетрудоспособностью ей был дан листок нетрудоспособности. После выздоровления Полякова потребовала оплатить ей дни болезни, а также попросила предоставить ей отпуск, так как она отработала уже более 6 месяцев. Однако Селивановы отказались удовлетворить требования Поляковой.

Правомерны ли требования Поляковой?

Какие правоотношения возникли в данном случае?

Задача 3

В государственной организации на должности главного бухгалтера работает Гуревич. В отдел труда и заработной платы по рекомендации Гуревича был принят его зять Сиротин. В бухгалтерию на должность кассира принята двоюродная сестра Гуревича Лискина. Через год Лискина зарегистрировала брак с директором данной организации Петровым.

При проверке соблюдения законодательства о труде инспектор комитета по инспекции труда обратил внимание на наличие родственных отношений между работниками организации и потребовал уволить Гуревича и Лискину.

Правомерны ли требования инспектора?

Какие ограничения совместной работы родственников установлены законодательством?

Задача 4

20 ноября Петровский был принят на работу в школу №7 оператором отопительной установки на сезон. 15 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Петровский при увольнении потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Законны ли действия Петровского?

Какие работы относятся к сезонным?

Задача 5

На швейной фабрике заключен коллективный договор. В тексте договора указано, что он действует в течение 5 лет. В коллективный договор включены следующие положения:

- Трудовой отпуск в первый год работы работникам предоставляется не ранее чем через 8 месяцев работы на данном предприятии;
- Заработная плата выплачивается один раз в месяц с 3 по 8 число;
- Положения коллективного договора не распространяется на работников не членов профсоюзов;
- Средства индивидуальной защиты выдаются лишь при желании работника.

Правомерно ли включение в коллективный договор названных положений?

Дайте каждому положению оценку со ссылкой на соответствующую норму.

Задача 6

Вакулова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении она указала, что 3 ноября была принята на работу в ОРПК Заводского района бухгалтером с месячным испытательным сроком. 26 ноября она получила листок нетрудоспособности в связи с уходом в дородовый отпуск. 1 декабря она была уволена с работы с неудовлетворительным результатом испытания. Считая увольнение незаконным, просила суд восстановить ее на прежнее место работы. В судебном заседании представитель ответчика не мог представить суду доказательства того, что конкретно не выполнила истица в период непродолжительного времени работы. Представитель ответчика пояснил также, что истица уволена за то, что скрыла свою беременность и ушла в дородовый отпуск.

Какое решение должен принять суд?

Задача 7

По решению государственной комиссии по распределению молодых специалистов Синицына после окончания Белорусского государственного экономического университета была направлена на работу на Минский тракторный завод на должность экономиста. Директор завода отказал в приеме на работу, ссылаясь на то, что предприятию нужны опытные специалисты, имеющие стаж практической работы.

Дайте оценку действиям директора завода.

В какой орган Синицына может обжаловать отказ в приеме на работу?

Задача 8

Уборщица гастронома Якушева была задержана при выходе из магазина с товарами, имевшимися в торговом зале гастронома и не оплаченными кассовыми чеками. Руководством магазина был составлен акт, о попытке совершить хищение, и материал был направлен в правоохранительные органы. Якушева за указанный случай уволена с работы по п.2 ст.47 ТК за совершение действий, влекущих утрату доверия.

Правильно ли установлено основание увольнения?

Кто может быть уволен по п.2 ст. 47 ТК?

Задача 9

Тимошков работал в Национальной Академии наук ведущим инженером программистом. Уволен с работы 4 сентября 2011 года по п.4 ст.42 ТК за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Поводом к увольнению явилось нарушение истцом трудовой дисциплины, имевшее место 20 июля 2011 года и о котором нанимателю стало известно в тот же день.

Соблюден ли порядок увольнения Тимошкова?

В какие сроки может быть произведено увольнение за нарушение трудовой дисциплины?

Задача 10

При разработке коллективного договора в него были внесены следующие положения:

- а) установлен основной минимальный отпуск продолжительностью 25 календарных дней;
- б) предусмотрено право нанимателя применять к работнику за нарушение трудовой дисциплины штраф в размере от 1 до 3 минимальных заработных плат;
- в) предусмотрено, что при уходе в отпуск наниматель выплачивает работнику материальную помощь в размере должностного оклада.

Проанализируйте правомерность включения в коллективный договор указанных положений.

Задача 11

В период работы Иванова в его трудовой книжке были произведены следующие записи:

- а) о приеме на работу юристом;
- б) о временном переводе на другую работу;
- в) об объявлении дисциплинарного взыскания;
- г) об объявлении благодарности.

Проанализируйте правильность заполнения трудовых книжек.

Задача 12

В связи с ликвидацией стихийного бедствия приказом директора завода все работники планового отдела были переведены на работу по уборке территории завода от заваленных ураганом деревьев. Экономист Павлов, инженер по труду Семенова отказались от такого перевода, ссылаясь на то, что имеет место перевод на другую необусловленную трудовым договором работу.

Какой в данной ситуации имеет место перевод? Правомерны ли действия нанимателя?

Задача 13

Инженер Иванов 15 октября подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию.

25 октября он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление обратно, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако, отдать заявление ему отказали, мотивируя тем, что приказ об увольнении уже издан, а на его место уже приглашен по письму другой работник.

Определите, законны ли действия нанимателя в отношении Иванова? Дайте мотивированный ответ.

Задача 14

Игнатьев обратился в суд с иском к торговому дому «На Немиге» о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что работал у ответчика товароведом. Приказом нанимателя уволен по п.4 ст.42 ТК за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Истец считает увольнение незаконным, так как дисциплинарные взыскания на него ранее не налагались. Истец просил суд восстановить его на работе. При рассмотрении дела было установлено, что истец не был ознакомлен с приказом о наложении взысканий, акты об отказе с их ознакомлением отсутствуют.

Законно ли увольнение Игнатьева? Каков порядок увольнения по п.4 ст.42 ТК?

Задача 15

Игнатьев работал в ОАО «Атлант» в должности ведущего инженера. Он был уволен по п.1 ст. 42 ТК Республики Беларусь (в связи с сокращением штата).

Игнатъев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за вынужденный прогул. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что наниматель имел возможность перевести его на вакантную должность ведущего инженера другого отдела, но не сделал этого, хотя истец был согласен на такой перевод. При рассмотрении дела в суде доводы истца получили подтверждение.

Какое решение примет суд?

Задача 16

Ледницкая была принята на работу экономистом 15 августа 2010 года. 16 февраля 2011 года ей предоставлен трудовой отпуск сроком 28 календарных дней. 20 мая этого же года наниматель уволил Ледницкую с работы по п.1 ст. 42 ТК Республики Беларусь – в связи с сокращением штата работников. При увольнении из ее заработной платы было произведено удержание выплаченного среднего заработка за неотработанные дни отпуска.

Правомерно ли произведено удержание?

Назовите случаи, когда удержание за неотработанные дни отпуска не допускаются. В каком размере выплачивается выходное пособие работникам уволенным по сокращению штата по п.1ст.42 ТК Республики Беларусь?

Задача 17

Иванов был принят на сезонную работу в лесхоз в качестве рабочего на летний период в связи с участвовавшими пожарами 1 июня 2011 года. 20 июня 2011 года он получил повестку о призыве на срочную военную службу.

По какому основанию следует расторгнуть трудовой договор с Ивановым? Имеет ли он право на выходное пособие, если да то в каком размере?

Задача 18

Павлова работала в организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Наниматель предложил заключить с ней контракт, ссылаясь на положения Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 года «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Павлова отказалась от заключения контракта.

Вправе ли наниматель обязать работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, заключить контракт? Каковы права нанимателя в случае отказа работника от заключения контракта? На какой минимальный и максимальный срок заключается контракт?

Задача 19

Старший экономист Красильникова обратилась к нанимателю с просьбой установить ей как матери двоих несовершеннолетних детей вместо 8-часового рабочего дня 4-часовой рабочий день, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания материнских обязанностей с работой.

В просьбе Красильниковой было отказано со ссылкой на то, что ее присутствие на работе необходимо в течение всего рабочего дня. Кроме того, ей было указано, что в правилах внутреннего трудового распорядка их организации возможность работы в таких условиях не предусмотрена.

О каком виде рабочего времени идет речь в условии задачи? В каком порядке он устанавливается? Законны ли действия нанимателя?

Задача 20

При заключении трудового договора между производственно-коммерческой формой «Заря» и Павловым Директор фирмы предложил Павлову установить трудовой отпуск за первый год работы 15 календарных дней, за второй – 18 и за третий – 20. В дальнейшем продолжительность трудового отпуска будет устанавливаться в зависимости от экономического состояния фирмы. Это условие было указано в письменном трудовом договоре. После истечения года работы Павлов обратился к директору с требованием о приведении условий трудового договора в соответствии с законодательством, на что директор фирмы ответил, что фирма является частным предприятием и трудовое законодательство здесь не применяется. Павлов обратился в юридическую консультацию.

Дайте мотивированный ответ.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ/ ЗАЧЕТУ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ.

1. Понятие, предмет и метод трудового права.
2. Система трудового права. Система науки трудового права.
3. Понятие и виды источников трудового права.
4. Понятие и классификация правоотношений в трудовом праве.
5. Понятие, стороны и содержание трудового правоотношения.
6. Отличие трудового правоотношения от смежных с ним правоотношений.
7. Принципы трудового права.
8. Понятие и виды субъектов трудового права.
9. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
10. Наниматели как субъекты трудового права.
11. Профсоюзы как субъект трудового права.
12. Понятие и принципы социального партнерства.
13. Коллективные переговоры и порядок их ведения.
14. Соглашения, коллективные договоры.
15. Понятие и роль коллективного договора в регулировании социальных отношений.
16. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения. Ответственность сторон за невыполнение коллективного договора, соглашения.
17. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
18. Понятие занятости и трудоустройства.
19. Государственная служба занятости.
20. Понятие безработного, его правовой статус. Права и обязанности безработного.
21. Социальные гарантии и компенсации безработным. Особые гарантии занятости, предоставляемые отдельным категориям граждан.
22. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
23. Форма и срок трудового договора.
24. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора.
25. Общий порядок заключения трудового договора.
26. Трудовой договор с предварительным испытанием. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

27. Основания прекращения трудового договора. Общая характеристика.
28. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника.
29. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников.
30. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.
31. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.
32. Расторжение трудового договора в случае систематического неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.
33. Расторжение трудового договора за прогул.
34. Расторжение трудового договора в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности.
35. Расторжение трудового договора в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
36. Расторжение трудового договора в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя.
37. Расторжение трудового договора в случае нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.
38. Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
39. Порядок расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
40. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях.
41. Отстранение от работы.
42. Порядок оформления увольнения и производство расчета. Трудовая книжка.
43. Изменение трудового договора. Перевод.
44. Временный перевод.
45. Перемещение.
46. Изменение существенных условий труда.

47. Правовое регулирование контрактов.
48. Понятие заработной платы. Правовое регулирование заработной платы.
49. Основные системы оплаты труда.
50. Порядок выплаты заработной платы.
51. Понятие гарантийных выплат и доплат.
52. Порядок и виды компенсационных выплат.
53. Понятие и значение рабочего времени
54. Виды рабочего времени.
55. Нормирование продолжительности рабочего времени.
56. Сверхурочные работы. Ненормированный рабочий день.
57. Режим рабочего времени.
58. Использование и учет рабочего времени.
59. Понятие и значение времени отдыха.
60. Виды времени отдыха.
61. Понятие и виды отпусков.
62. Трудовые отпуска.
63. Порядок предоставления трудовых отпусков.
64. Социальные отпуска.
65. Внутренний трудовой распорядок.
66. Меры поощрения.
67. Ответственность за нарушение дисциплины труда.
68. Понятие охраны труда.
69. Организация охраны труда.
70. Обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
71. Расследование несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания.
72. Особенности регулирования труда женщин.
73. Особенности регулирования труда несовершеннолетних.
74. Особенности регулирования труда инвалидов.
75. Особенности регулирования труда руководителей организации.
76. Льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
77. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение трудовых споров в КТС.
78. Рассмотрение трудовых споров судом.
79. Понятие, предмет и стороны коллективных трудовых споров.
80. Примирительный порядок разрешения коллективных споров.
81. Забастовка как способ разрешения коллективных споров.

82. Понятие, содержание и цели материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.
83. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности.
84. Виды материальной ответственности. Случаи ограниченной материальной ответственности.
85. Полная материальная ответственность.
86. Порядок возмещения ущерба.
87. Понятие и сущность надзора и контроля.
88. Система и компетенция органов надзора и контроля за соблюдение законодательства о труде.
89. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.
90. Ответственность за нарушения законодательства о труде.

ПРЕЗЕНТАЦИИ

Презентация на тему: «Заработная плата»

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	3
Программа дисциплины	5
План семинарских и практических занятий	13
Теоретическая часть	85
Понятия и определения	312
Литература	314
Тесты и задачи	318
Вопросы к экзамену	338
Презентации	342
Содержание	343
Воспитательно-идеологическая функция УМК	344

ВОСПИТАТЕЛЬНО-ИДЕОЛОГИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Трудовое право» составлен в соответствии с основными направлениями государственной политики, отраженными в Концепции непрерывного воспитания учащейся молодежи в Республике Беларусь, в Плане идеологической и воспитательной работы БНТУ и других государственных программах, нормативно-правовых и инструктивно-методических документах, определяющих приоритетные направления идеологии белорусского государства.

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Трудовое право» способствует созданию условий для формирования нравственно зрелой, интеллектуально развитой личности обучающегося, которой присущи социальная активность, гражданская ответственность и патриотизм, приверженность к университетским ценностям и традициям, стремление к профессиональному самосовершенствованию, активному участию в экономической и социально-культурной жизни страны.

Основными **задачами** идеологической и воспитательной составляющей Учебно-методического комплекса по дисциплине «Трудовое право» являются:

1. Максимальное использование потенциальных возможностей кафедры по формированию гражданско-правовой устойчивости профессорско-преподавательского состава и студентов.
2. Содействие становлению личности, духовно-нравственное и интеллектуальное развитие студентов.
3. Совершенствование информационного сопровождения организации жизнедеятельности студентов, содействие социальной адаптации, оказание им помощи в усвоении и выполнении учебного материала, установленных норм и правил внутреннего распорядка, прав и обязанностей.