

УДК 949.2(476)(094.4.072)

ББК 67.405(4Бел)

П 63

Руководители авторского коллектива:

В.И. Семенков — доктор юрид. наук, профессор, заслуженный деятель науки Республики Беларусь, член-корреспондент НАН Беларуси;

Г.Б. Шишко — канд. юрид. наук, зав. кафедрой правоведения БГЭУ, профессор, заслуженный юрист Республики Беларусь.

Редакционная коллегия:

*В.Т. Голованов, Г.А. Василевич,
В.И. Семенков, Г.Б. Шишко, КМ. Кеник,
Л.Б. Оликер, А.П. Чичина.*

Текст Трудового кодекса Республики Беларусь печатается по официальному изданию: Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999, № 80, 2/70. С изменениями и дополнениями, внесенными Законами Республики Беларусь от 19 июля 2005 г. № 37-3, 16 мая 2006 г. № 118-3, 29 июня 2006 г. № 138-3, 7 мая 2007 г. № 219-3, 20 июля 2007 г. № 272-3, 24 декабря 2007 г. № 299-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., М» 120, 2/1134; 2006 г., № 86, 2/1215; № 106, 2/1230; 2007 г., № 118, 2/1316; 2007 г., № 183, 2/1369; 2008 г. № 3, 2/1396.

П 63 Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. — Минск : Регистр, 2008. — 1024 с.

ISBN 978-985-6840-20-6.

В книге представлен постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь с учетом значительных изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3. Материал дан по состоянию на 2 апреля 2008 г.

Комментарий адресован юристам, работникам кадровых служб, руководителям предприятий, судьям, прокурорским работникам, нотариусам, адвокатам, представителям профсоюзных организаций, научным работникам, всем, кто интересуется трудовым законодательством.

УДК 949.2(476X094.4.072)
ББК 67.405(4Бел)

ISBN 978-985-6840-20-6

© Оформление. ИПА «Регистр», 2008

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

Асоскова Г.Ф., экономист — ст. 115, 126, 316, 318.

Астапов Е.И., ст. преподаватель ЧУО «БИП — Институт правоведения», канд. юрид. наук — ст. 176.

Важенкова Т.Н., канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражданского и хозяйственного права Академии управления при Президенте Республики Беларусь, внештатный арбитр Республиканского трудового арбитража — ст. 10, 37-39, 52; гл. 22; ст. 315, 317, 323, 350.

Василевич Г.А., доктор юрид. наук, профессор, заслуженный юрист Республики Беларусь — ст. 1, 13 (совместно с Кучинским В.А.); п. 4, 8 ст. 42; п. 2-3 ст. 44; п. 2 ст. 47; гл. 9; ст. 245; гл. 24, 31, 37.

Василькович В.П., ст. преподаватель Брестского государственного университета им. А.С. Пушкина — ст. 344-349 (совместно с Мищенко М.С.).

Войтик А.А., канд. юрид. наук, доцент, зам. декана юридического факультета БГУ — ст. 28; 352, 355; ст. 21, 25, 26 (совместно с Томашевским К.Л.); ст. 29.

Воробьев И.Г., канд. юрид. наук, доцент кафедры правоведения БГЭУ — ст. 49;

Голованов В.Г., канд. юрид. наук, доцент, Министр юстиции Республики Беларусь — предисловие.

Горбаток Н.А., канд. юрид. наук, профессор кафедры теории и истории государства и права Академии МВД Республики Беларусь — ст. 2-4.

Греченков А.А., канд. юрид. наук, доцент, профессор Академии МВД Республики Беларусь — ст. 5, 6, 110-114, 116-125, 127-133, 149-154, 157, 162-174, 178, 181-185, 189-192; гл. 35.

Гудель в.В., ассистент кафедры экологии факультета компьютерного проектирования БГУИР, стипендиат Президента Республики Беларусь — ст. 30, 33, 34 (совместно с Курылевой О.С., Томашевским К.Л.).

Дикович И.И., ст. преподаватель Академии МВД Республики Беларусь — гл. 34.

Долголева И.А., ассистент кафедры правоведения БГЭУ — ст. 177.

Дубовец А.П., ст. преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ — гл. 5.

Жвиридовская С.Л., канд. юрид. наук, главный специалист отдела по обеспечению работы Постоянной комиссии Совета Республики по делам демографической безопасности и социальному развитию — ст. 353-354.

Зинченко Л.В., канд. юрид. наук — ст. 262.

Министерство юстиции Республики Беларусь



**ПОСТАТЕЙНЫЙ
КОММЕНТАРИЙ
ТРУДОВОМУ
КОДЕКСУ**

Республики Беларусь

**Минск
2008**

Министерство юстиции Республики Беларусь



Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь

*Под общей редакцией доктора юрид. наук, профессора,
заслуженного юриста Республики Беларусь*

Г.А. Василевича

...

, » t ч •' mat

Подготовлен с использованием нормативных правовых актов
по состоянию на 2 апреля 2008 г.

РЕГИСТ *i*

ИНФОРМАЦИОННО-ПРАВОВОЕ АГЕНТСТВО

2008

Капыльский М.П., канд. юрид. наук, нач. управления социального законодательства Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь — ст. 220-221, 320, 321.

Караваев П.С., юрист — ст. 179.

Кеник А.А., канд. юрид. наук, доцент — гл. 21; ст. 325-329, 333, 335.

Кеник К.И., канд. юрид. наук, доцент, заслуженный юрист Республики Беларусь, судья Верховного Суда Республики Беларусь — п. 5 ст. 44, ст. 233-240, 246, 248, 250; гл. 18.

Киселева Л.А., ст. преподаватель кафедры гражданского и хозяйственного права Академии управления при Президенте Республики Беларусь — ст. 318.

Колбасин Д.А., канд. юрид. наук, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь — ст. 17, 19, 161, 343.

Колядко И.Н., канд. юрид. наук, доцент, зав. кафедрой гражданского процесса и трудового права БГУ — ст. 241-242, 247, 249.

Коробкина Т.В., юрист — ст. 205-208, 211.

Красовская Н.И., канд. юрид. наук, зав. отделом по обеспечению работы Постоянной комиссии Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь по демографической безопасности и социальному развитию — гл. 39.

Курылева О.С., канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ — ст. 22, 40; п. 5 ст. 42; п. 3 ст. 47; ст. 251; ст. 30, 33-34 (совместно с Томашевским К.Л., Гудель В.В.); ст. 31-32 (совместно с Томашевским К.Л.).

Кучинский В.А., канд. юрид. наук, профессор кафедры теории и истории государства и права Академии МВД Республики Беларусь — ст. 1, 13 (совместно с Василевичем Г.А.); ст. 7-9.

Масловская В.В., зам. начальника юридического управления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь — ст. 155, 158-160.

Матусевич Л.И., юрист — ст. 214-216, 219, 220¹.

Мелешко Х.Т., канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ — ст. 272-273, 275-282.

Мищенко М.С., канд. юрид. наук, доцент ЧУО «БИП — Институт правоведения» — ст. 344-349 (совместно с Василькович В.П.); ст. 351.

Мотина Е.В., канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ — ст. 15, 35-36, 46, 322 (совместно с Семенковым В.И.).

Оликер Л.Б., начальник отдела трудового законодательства юридического управления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь — ст. 14, 16, 18, 20, 24; ст. 51 (совместно с Тарасевич Н.И.).

УСЛОВНЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

Конституция Республики Беларусь 1994 г., с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996 г. и 17.10.2004 г.

Воздушный кодекс — Воздушный кодекс Республики Беларусь от 16.05.2006 № 117-3, с изм. и доп., внесенными законами от 26.12.2007 № 300-3, 26.12.2007 № 301-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 78, 2/1214; 2007 г., № 305, 2/1397, 2/1398.

ГК — Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 № 218-3, с изм. и доп., внесенными законами от 14.07.2000 № 415-3; 03.05.2001 № 7-3; 04.01.2002 № 79-3, 25.05.2002 № Ю4-3, 24.06.2002 № 113-3, 17.07.2002 № 128-3, 11.11.2002 № 148-3, 16.12.2002 № 159-3; 04.01.2003 № 183-3, 26.06.2003 № 211-3; 08.01.2004 № 267-3; 18.08.2004 № 316-3; 04.05.2005 № 9-3, 19.07.2005 № 44-3, 22.12.2005 № 76-3; 05.01.2006 № 99-3, 16.05.2006 № 115-3, 29.06.2006 № 136-3, 29.06.2006 № 137-3, 19.07.2006 № 150-3, 20.07.2006 № 160-3, 20.07.2006 № 162-3, 29.12.2006 № 193-3; 07.05.2007 № 212-3, 18.05.2007 № 233-3, 14.08.2007 М 278-3, 26.12.2007 № 300-3, 26.12.2007 № 301-3 // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь, 1999 г., № 7-9, ст. 101; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 69, 2/190; 2001 г., № 46, 2/750; 2002 г., № 7, 2/828, № 62, 2/853, № 75, 2/862, № 84, 2/877, № 128, 2/897; 2003 г., № 1, 2/908, № 8, 2/932, № 74, 2/960; 2004 г., № 4, 2/1016, № 137, 2/1065; 2005 г., № 73, 2/1106, № 122, 2/1141; 2006 г., № 6, 2/1173, № 18, 2/1196, № 78, 2/1212, № 106, 2/1234, № 107, 2/1235, № 114, 2/1247, № 122, 2/1257, 2/1259; 2007, № 4, 2/1290, № 118, 2/1309, № 132, 2/1330, № 199, 2/1375, № 305, 2/1397, 2/1398.

ГПК — Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11.01.1999 № 238-3, с изм. и доп., внесенными законами от 09.07.1999 № 285-3, 31.12.1999 № 349-3; 11.05.2000 № 375-3; 24.07.2002 № 134-3, 30.12.2002 № 171-3; 04.01.2003 № 183-3, 26.06.2003 № 212-3, 05.11.2003 № 246-3; 19.07.2005 № 37-3, 22.12.2005 № 76-3; 16.05.2006 № 118-3, 29.06.2006 № 137-3, 20.10.2006 № 173-3; 10.07.2007 № 250-3, 11.07.2007 № 251-3, 01.11.2007 № 281-3, 26.12.2007 № 301-3; 03.01.2008 № 307-3, 05.01.2008, № 315-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 18-19, 2/13, № 54, 2/56; 2000 г., № 5, 2/124, № 47, 2/150; 2002 г., № 87, 2/883; 2003 г., № 3, 2/919, № 8, 2/932, № 74, 2/961, № 133, 2/995; 2005 г., № 120, 2/1134; 2006 г., № 6, 2/1173, № 86, 2/1215, № 107, 2/1235, № 179, 2/1270; 2007 г., № 170, 2/1347, 2/1348, № 264, 2/1378, № 305, 2/1398; 2008 г., № 5, 2/1404, № 14, 2/1412.

ЖК — Жилищный кодекс Республики Беларусь от 22.03.1999 № 248-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь 1999 г., № 28, 2/23.

Инвестиционный кодекс — Инвестиционный кодекс Республики Беларусь от 22.06.2001 № 37-3, с изм. и доп., внесенными законами от 05.08.2004

№ 313-3, 18.07.2006 № 159-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2001 г., № 62, 2/780; 2004 г., № 126, 2/1062; 2006 г., № 122, 2/1256.

КоАП — Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях от 21.04.2003 № 194-3, с изм. и доп., внесенными законами от 28.07.2003 № 230-3, 08.12.2003 № 255-3; 14.06.2004 № 290-3, 05.07.2004 № 299-3; 04.05.2005 № 13-3, 04.05.2005 № 15-3, 19.07.2005 № 31-3, 19.07.2005 № 32-3, 19.07.2005 № 40-3, 02.11.2005 № 47-3; 05.01.2006 № 85-3, 05.01.2006 № 91-3, 16.05.2006 № 110-3, 16.05.2006 № 114-3, 16.05.2006 № 115-3, 29.06.2006 № 134-3, 29.06.2006 № 136-3, 29.06.2006 № 137-3, 17.07.2006 № 146-3, 17.07.2006 № 147-3, 17.07.2006 № 148-3, 20.07.2006 № 162-3, 20.12.2006 № 187-3, 30.12.2006 № 199-3; 04.01.2007 № 201-3, 07.05.2007 № 209-3, 07.05.2007 № 210-3, 07.05.2007 № 212-3, 10.05.2007 № 222-3, 15.05.2007 № 228-3, 17.05.2007 № 229-3, 18.05.2007 № 231-3, 18.05.2007 № 233-3, 12.06.2007 № 235-3, 27.06.2007 № 246-3, 11.07.2007 № 251-3, 20.07.2007 № 273-3, 20.07.2007 № 274-3, 29.10.2007 № 279-3, 03.12.2007 № 288-3, 20.12.2007 № 291-3, 26.12.2007 № 300-3, 27.12.2007 № 304-3; 04.01.2008 № 309-3, 05.01.2008 № 320-3, 05.01.2008 № 321-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 63, 2/946, № 87, 2/980, № 139, 2/1004; 2004 г., № 94, 2/1039, № 107, 2/1048; 2005 г., № 73, 2/1110, № 74, 2/1112, № 120, 2/1128, 2/1129, № 121, 2/1137, № **179**, 2/1151; 2006 г., № 6, 2/1182, № 7, 2/1188, № 78, 2/1207, 2/1211, 2/1212, № 106, 2/1233, 2/1234, № 107, 2/1235, № 112, 2/1244, № 111, 2/1242, № 112, 2/1245, № 122, 2/1259; 2007 г., № 4, 2/1284, 2/1296, № 6, 2/1298, № Ц 8, 2/1306, 2/1307, 2/1309, № 119, 2/1318, № 120, 2/1325, № 121, 2/1326, № 123, 2/1328, № 132, 2/1330, № 146, 2/1332, № 160, 2/1343, № 170, 2/1348, № 175, 2/1370, № 175, 2/1371, № 263, 2/1376, № 291, 2/1385; 2008 г., № 1, 2/1388; 2007 г., № 305, 2/1397, 2/1401; 2008 г., № 6, 2/1406, № 14, 2/1417, 2/1418.

КоБС — Кодекс Республики Беларусь о браке и семье от 09.07.1997 № 278-3, с изм. и доп., внесенными законами от 08.05.2002 № 98-3; 04.01.2003 № 183-3, 14.07.2003 № 220-3; 05.07.2004 № 298-3, 09.12.2004 № 348-3; 19.07.2005 № 37-3; 17.07.2006 № 146-3, 20.07.2006 № 164-3; 11.07.2007 № 251-3, 26.12.2007 № 301-3; 05.01.2008 № 315-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 55, 2/53; 2002 г., № 55, 2/847; 2003 г., № 8, 2/932, № 80, 2/969; 2004 г., № 107, 2/1047, № 195, 2/1097; 2005 г., № 120, 2/1134; 2006 г., № 112, 2/1244, № 122, 2/1261; 2007 г., № 170, 2/1348, № 305, 2/1398; 2008 г., № 14, 2/1412.

ПИКоАП — Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях от 20.12.2006 № 194-3, с изм. и доп., внесенными законами от 07.05.2007 № 210-3, 10.05.2007 № 222-3, 15.05.2007 № 228-3, 17.05.2007 № 229-3, 18.05.2007 № 231-3, 18.05.2007 № 233-3, 12.06.2007 № 235-3, 27.06.2007 № 246-3, 20.07.2007 № 273-3, 20.07.2007 № 274-3, 29.10.2007 № 279-3, 26.12.2007 № 300-3, 27.12.2007 № 304-3; 04.01.2008 № 309-3, 05.01.2008 № 320-3 // Национальный реестр

правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 14, 2/1291, № 118, 2/1307, № 119, 2/1318, № 120, 2/1325, № 121, 2/1326, № 123, 2/1328, № 132, 2/1330, № 146, 2/1332, № 160, 2/1343, № 175, 2/1370, 2/1371, № 263, 2/1376, № 305, 2/1397, 2/1401; 2008 г., № 6, 2/1406, № 14, 2/1417.

ТК — Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3, с изм. и доп., внесенными законами от 19.07.2005 № 37-3; 16.05.2006 № 118-3, 29.06.2006 № 138-3; 07.05.2007 № 219-3, 20.07.2007 № 272-3, 24.12.2007 № 299-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 80; 2/70; 2005 г., № 120, 2/1134; 2006 г., № 86, 2/1215, № 106, 2/1230; 2007 г., № 118, 2/1316, № 183, 2/1369; 2008 г., № 3, 2/1396.

УК — Уголовный кодекс Республики Беларусь от 09.07.1999 № 275-3, с изм. и доп., внесенными законами от 08.05.2002 № 98-3, 24.06.2002 № 112-3; 04.01.2003 № 173-3, 14.07.2003 № 220-3, 22.07.2003 № 227-3, 03.08.2004 № 309-3, 04.05.2005 № 13-3, 04.05.2005 № 15-3, 19.07.2005 № 37-3, 19.07.2005 № 40-3, 19.07.2005 № 42-3, 19.07.2005 № 43-3, 15.12.2005 № 71-3, 31.12.2005 № 82-3, 09.01.2006 № 97-3, 09.06.2006 № 122-3, 29.06.2006 № 137-3, 17.07.2006 № 146-3, 17.07.2006 № 147-3, 20.07.2006 № 162-3, 07.05.2007 № 209-3, 07.05.2007 № 212-3, 10.05.2007 № 223-3, 15.05.2007 № 228-3, 18.05.2007 № 231-3, 27.06.2007 № 246-3, 18.07.2007 № 264-3, 18.07.2007 № 266-3, 20.07.2007 № 274-3, 03.12.2007 № 288-3, 20.12.2007 № 291-3, 20.12.2007 № 297-3; 05.01.2008 № 315-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 76, 2/50; 2002 г., № 55, 2/847, № 75, 2/861; 2003 г., № 8, 2/922, № 80, 2/969, № 83, 2/974; 2004 г., № 123, 2/1058; 2005 г., № 73, 2/1110, № 74, 2/1112, № 120, 2/1134, № 121, 2/1137, 2/1139, 2/1140; 2006 г., № 1, 2/1168, № 6, 2/1179, № 9, 2/1194, № 92, 2/1219, № 107, 2/1235, № 112, 2/1244, № 111, 2/1242, № 122, 2/1259; 2007 г., № 118, 2/1306, 2/1309, № 119, 2/1319, № 120, 2/1325, № 123, 2/1328, № 160, 2/1343, № 173, 2/1361, 2/1363, № 175, 2/1371, № 291, 2/1385; 2008 г., № 1, 2/1388, 2/1394, № 14, 2/1412.

УПК — Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь от 16.07.1999 № 295-3 с изм. и доп., внесенными законами от 11.05.2000 № 377-3; 04.01.2003 № 173-3, 14.07.2003 № 220-3, 22.07.2003 № 227-3; 04.05.2005 № 15-3, 19.07.2005 № 40-3, 03.11.2005 № 53-3, 15.12.2005 № 71-3, 31.12.2005 № 82-3; 10.01.2006 № 95-3, 09.06.2006 № 122-3, 17.07.2006 № 147-3, 30.12.2006 № 198-3; 12.06.2007 № 234-3, 11.07.2007 № 251-3, 01.11.2007 № 281-3, 03.12.2007 № 288-3, 20.12.2007 № 290-3, 20/12/2007 № 297-3; 04.01.2008 № 308-3, 05.01.2008 № 315-3, 05.01.2008 № 317-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 77-78, 2/71, № 47, 2/152; 2003 г., № 8, 2/922, № 80, 2/969, № 83, 2/974; 2005 г., № 74, 2/1112, № 121, 2/1137, № 175, 2/1144; 2006 г., № 1, 2/1168, № 6, 2/1179, № 9, 2/1192, № 92, 2/1219, № 111, 2/1242; 2007 г., № 4, 2/1292, № 146, 2/1331, № 170, 2/1348, № 264, 2/1378, № 291, 2/1385; 2008 г., № 1, 2/1387, 2/1394, № 6, 2/1405, № 14, 2/1412, 2/1414.

УИК — Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь от 11.01.2000 № 365-3, с изм. и доп., внесенными законами от 04.01.2003 № 173-3, 04.01.2003 № 183-3; 29.04.2004 № 273-3; 19.07.2005 № 40-3; 09.06.2006 № 122-3; 24.12.2007 № 299-3; 05.01.2008 № 315-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 32, 2/140; 2003 г., № 8, 2/922, 2/932; 2004 г., № 72, 2/1022; 2005 г., № 121, 2/1137; 2006 г., № 92, 2/1219; 2008 г. № 3, 2/1396, № 14, 2/1412.

Закон от 20.07.2007 — Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-3 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 183, 2/1369.

Прочие сокращения

абз. — абзац

ВКК — врачебно-консультативная комиссия

гл. — глава

др. — другой

ЕКСД — Единый квалификационный справочник должностей служащих

ЕТКС — Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

ЕТС — Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь

Закон — Закон Республики Беларусь

КТС — комиссия по трудовым спорам

МРЭК — медико-реабилитационная экспертная комиссия

п. — пункт (подпункт)

подп. — подпункт

с изм. и доп. — с изменениями и дополнениями

см. — смотри

ст. — статья

т. д. — так далее

т. е. — то есть

т. п. — тому подобное

утв. — утвержденный

утр. — утратил

ч _____ часть

ПРЕДИСЛОВИЕ

Трудовой кодекс Республики Беларусь, действующий с 1 января 2000 г., является основным кодифицированным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и связанные с ними отношения. Он применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь. На момент принятия Трудового кодекса он, по сравнению с ранее действовавшим Кодексом законов о труде, являлся прогрессивным, отражал существовавшее экономическое положение в государстве, имея целью сочетание интересов работников, нуждающихся в правовой и социальной защите, и нанимателей с точки зрения осуществления ими эффективной хозяйственной деятельности.

Однако с момента его принятия прошло более семи лет. За этот период обнаружились недостатки в правовом регулировании отдельных вопросов трудовых отношений, несогласованность определенных норм, технико-юридические ошибки. Кроме того, принято значительное число актов законодательства, которыми изменено регулирование тех или иных отношений (например, регулирование вопросов страхования от несчастных случаев на производстве, контрактной формы найма на работу и т. д.). В связи с этим возникла необходимость внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

Национальным собранием Республики Беларусь принят Закон «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее — Закон), который подписан Президентом Республики Беларусь 20 июля 2007 г. и вступил в силу 26 января 2008 г.

Названный Закон подготовлен в целях усиления социально-трудовых прав работников, повышения эффективности их труда, производственной и трудовой дисциплины. Установлена ответственность руководителя организации за нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы. Принципиально важным является расширение договорного метода регулирования трудовых и социально-трудовых отношений. Претерпели изменение вопросы предоставления трудовых и социальных отпусков. Корректировка коснулась как терминологии, так и продолжительности отпусков, условий приобретения права на некоторые из них. Законом предусмотрено увеличение основного трудового отпуска с 21 до 24 календарных дней, претерпели изменения порядок и условия предоставления дополнительных отпусков. Оптимизированы подходы к предоставлению социальных отпусков. Особое внимание уделяется работникам, имеющим семейные обязанности. Внесены изменения и дополнения, касающиеся обеспечения охраны труда, усилены нормы по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде. Закон приводит нормы Трудового кодекса в соответствие с принятыми в период его действия нормативными правовыми актами по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений (Законами Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь», «Об образовании», «О воинской службе и воинской обязанности», Декретом Президента Рес-

публики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» и др.).

Обновление трудового законодательства требует его внимательного изучения. Настоящий комментарий к Трудовому кодексу подготовлен с учетом принятых изменений и дополнений. При этом в комментарии нашли отражение новые нормативные правовые акты (постановления Совета Министров, Министерства труда и социальной защиты), принятые во исполнение Закона от 20 июля 2007 г. и других статей Трудового кодекса. В комментарии дается подробная характеристика этих нормативных правовых актов, обращается внимание на практику их применения в новых условиях.

При написании комментария использованы постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, судебная практика рассмотрения дел, вытекающих из трудовых отношений, правоприменительная практика организаций, сложившаяся за семь лет действия Трудового кодекса.

Комментарий подготовлен ведущими белорусскими учеными и практиками в области трудового права и имеет своей целью дать разъяснение норм Трудового кодекса при их практическом применении.

Комментарий предназначен для руководителей организаций, работников юридических и кадровых служб, судей, работников юстиции, прокуратуры, профсоюзных организаций. Он будет полезен юристам-практикам, преподавателям и студентам вузов и слушателям учреждений повышения квалификации, а также всем гражданам, работающим по трудовым договорам, для уяснения сущности современного трудового законодательства и правильного его применения.

В. Г. Голованов,
Министр юстиции Республики Беларусь,
кандидат юридических наук, доцент

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ГҮҮСІВ<П ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе

Применяемые в настоящем Кодексе термины означают:

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 непроизводственной 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.

Иные термины определяются в соответствующих главах настоящего Кодекса.

1. Термину «законодательство о труде» в правотворческой и правоприменительной практике тождественны (соответствуют) термины «трудовое законодательство» и «акты трудового законодательства». От названных терминов и их понятий следует отличать термин «законодательные акты», который включает в себя Конституцию, законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь (см. ст. 1 Закона от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», с изм. и доп.).

2. Локальный нормативный правовой акт является разновидностью нормативных правовых актов. 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.

Локальный нормативный правовой акт — нормативный правовой акт, действие которого ограничено рамками одной или нескольких организаций. И сфере трудовых отношений локальные нормативные правовые акты регулируют их у конкретных нанимателей. К ним, в частности, относятся: коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка, **ВНУТРЕННИЕ** расписания, должностные инструкции и др. (см. комментарии к ОТ, 7, 194, 195, 358, 361).

3. Трудовой договор — это соглашение в сфере трудовых отношений, которое носит персонально определенный характер. Этим трудовой договор **Отличается** от локальных нормативных правовых актов, рассчитанных на персонально неопределенный круг работников. В то же время трудовой договор содержит нормативные положения (определенные правила), распространяемые на его стороны и действующие в течение всего срока, на который трудовой

договор заключен. Это прежде всего права и обязанности работника и нанимателя, режим труда и отдыха, условия оплаты труда (см. комментарии к ст. 17, 18, 19).

Что касается содержащегося в определении трудового договора положения о том, что работник обязуется выполнять работу по специальностям или должностям соответствующей квалификации «согласно штатному расписанию», то оно применимо к тем работникам, чей труд оплачивается посредством должностных окладов и должности которых включены в штатное расписание. Таким образом, речь идет о бланкетном нормативном положении.

Трудовые договоры необходимо отличать от гражданско-правовых договоров. Если трудовой договор представляет собой двустороннее соглашение между работником и нанимателем по осуществлению и обеспечению трудовых функций, то гражданско-правовой договор является соглашением двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских (имущественных и связанных с ними личных неимущественных) субъективных прав и обязанностей (см. комментарий к ст. 6).

Особой разновидностью трудового договора является контракт. Контракт — трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде (см. комментарий к ч. 1 ст. 17).

4. Сторонами трудового договора являются наниматель и работник. В самих этих терминах четко выражены и ими же определяются функциональные роли сторон в трудовых правоотношениях. В этом также проявляются отличия трудового договора от гражданско-правового, сторонами которого являются лица, не состоящие в трудовых отношениях. Трудовой договор принципиально отличается от коллективного договора. В отличие от сторон трудового договора сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа, с одной стороны, и наниматель или уполномоченный им представитель — с другой (см. комментарий к ст. 363).

5. Нанимателем как стороной трудового договора может быть как юридическое, так и физическое лицо. Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, имеет самостоятельный баланс (см. гл. 4 ГК). Обособленные подразделения юридического лица (его филиалы, представительства) не являются нанимателями как таковыми, но вправе выступать от его имени.

Физические лица — это индивиды, к которым относятся граждане Республики Беларусь, иностранцы (граждане или подданные других государств) и лица без гражданства. Физические лица как субъекты трудовых отношений должны обладать трудовой правосубъектностью. Трудовая правосубъектность физических лиц в ГК не определяется, поэтому ее содержание (правоспособность и дееспособность) может быть определено по аналогии с гражданской

правоспособностью и дееспособностью (см. гл. 3 ГК). При этом необходимо учитывать, что трудовая правоспособность и дееспособность в отличие от гражданско-правовой наступают одновременно по достижении определенного возраста физического лица (см. комментарий к ст. 21).

Право различных категорий нанимателей заключать и прекращать трудовые договоры определяется соответствующими актами законодательства.

6. Наряду с самим нанимателем заключать и прекращать трудовые договоры, а также принимать решения, связанные с трудовыми отношениями, **пира не** уполномоченные должностные лица нанимателя. Приведенный в абз. 7 ч. 1 ст. 1 перечень должностных лиц, способных быть уполномоченными нанимателя, не является исчерпывающим. Ими могут быть и иные работники, которым законодательством или нанимателем такое право предоставляется. Уполномоченные нанимателя могут представлять не только юридических, но и физических лиц в допускаемых законодательством случаях.

7. Работник — это всегда физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью (см. п. 5 комментария к настоящей статье) и состоящее в трудовом правоотношении с нанимателем.

8. Профессия, в отличие от специальности, рассматривается как род трудовой деятельности, требующий определенных минимальных знаний и навыков, приобретаемых как путем специального обучения, так и посредством соответствующей практической деятельности. Уровень приобретенных знаний и навыков может быть различным, что проявляется в квалификации работника. Определенные виды профессиональной деятельности обуславливают особенности правового регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий (см. гл. 27).

9. Квалификация — это качественная характеристика работника определенной профессии. Ею определяется уровень подготовленности (годности) работника к выполнению определенного рода трудовой деятельности. Квалификация работника подтверждается предусмотренными законодательством документами о его специальной подготовке. В прямой зависимости от квалификации работников находится оплата их труда (см. комментарий • И 61). При направлении работника для повышения квалификации ему предоставляются предусмотренные законодательством гарантии (см. комментарий к ст. 102).

К). Термин «должность» применительно к работнику означает его служебное положение, проявляющееся в совокупности его должностных обязанностей, прав, а также в характере и содержании возлагаемой на него юридической ответственности. В зависимости от занимаемой работником должности **начодится** порядок ее замещения, условия труда и его оплаты, ограничения **ИМММТЯОи** работы с близкими родственниками и др.

11. Совокупность общих и специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, охватывается термином «специальность». Специальность приобретается путем специального профессионального обучения и закрепляется **.....оходи мой** практикой. Обладание специальностью должно подтверждаться

предусмотренными законодательством документами (аттестатом, дипломом, свидетельством и т. п.). Наличие специальности является необходимым условием при заключении трудового договора и его изменении (см. комментарии к ст. 19, 26, 30, 31, 32, 34).

12. Профессиональные союзы — одна из форм общественных объединений граждан, используемая для защиты их социальных, экономических и трудовых прав и законных интересов. Профсоюзы объединяют на добровольной основе трудящихся и обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах. Организация и деятельность профсоюзов регулируется специальным законодательством (см. Закон от 22.04.1992 «О профессиональных союзах», в ред. Закона от 14.01.2000, с изм. и доп.). Участие профсоюзов в защите трудовых прав граждан прямо предусмотрено в гл. 33, 34, 35, 36, 39.

13. Объединяться для защиты своих интересов вправе не только работники, но и наниматели. В этих целях последние могут в предусмотренном законодательством порядке создавать свои сообщества, которые представляют собой добровольные объединения как юридических, так и физических лиц, обладающих правом заключения и прекращения трудовых договоров с работниками. По вопросам участия объединений нанимателей в трудовых отношениях см. комментарии к ст. 352, 355, 378.

14. Определения ряда терминов, используемых в ТК, приводятся не только в ст. 1, но и в других статьях соответствующих глав. Так, определения перевода и перемещения содержатся соответственно в ст. 30 и 31, понятия заработной платы — ст. 57, норм труда — ст. 86, гарантий и компенсаций — ст. 90, рабочего времени — ст. 110, рабочего года — ст. 163, трудовой дисциплины — ст. 193, дисциплинарного проступка — ст. 197, охраны труда — ст. 221, временных работников — ст. 292, сезонных работников — ст. 299, работников-надомников — ст. 304, домашних работников — ст. 308 и т. д.

Статья 2. Задачи Трудового кодекса

Задачами Трудового кодекса являются:

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

1. Правовое регулирование является разновидностью социального регулирования, суть которого заключается в том, что при помощи комплекса специальных юридических средств оно оказывает результативное правовое

воздействие на определенные группы общественных отношений с целью их упорядочения, развития и охраны в соответствии с потребностями общества.

В современных условиях основной целью правового регулирования трудовых отношений является установление и гарантирование таких условий труда, которые обеспечивали бы достаточно высокий уровень и качество жизни, нормальную жизнедеятельность человека, воспроизводство его рабочей силы и, в свою очередь, устойчивое, эффективное функционирование субъектов хозяйствования.

Юридической базой правового регулирования в сфере трудовых отношений является Конституция. В соответствии со ст. 41 Конституции гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. В этой же статье установлены исходные правоположения в сфере занятости населения, защиты экономических и социальных интересов трудящихся, включая право на объединение в профсоюзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку, содержится также норма о запрете принудительного труда. В статье 42 Конституции для лиц, работающих по найму, закрепляются гарантии справедливой доли вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование.

В Конституции закрепляется право трудящихся на отдых, которое обеспечивается для наемных работников установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха (ст. 43). Установлено также право на охрану здоровья (ст. 45), на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности (ст. 47). Одновременно содержится положение (ст. 13), в соответствии с которым государство предоставляет всем равные права для осуществления хозяйственной и иной деятельности, кроме запрещенной законом, гарантирует трудящимся право принимать участие в управлении предприятиями, учреждениями и организациями с целью повышения эффективности их работы и улучшения социально-экономического уровня жизни. В Конституции закреплены гарантии судебной защиты прав и свобод каждого человека, в том числе и в трудовых отношениях (ст. 60).

В развитие конституционных положений трудовое законодательство в детализированной форме устанавливает нормы, закрепляющие всю совокупность трудовых прав и обязанностей рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателя — с другой.

При этом часть нормативных правовых актов формируется на уровне законодательных установлений, в то время как другая часть носит локальный характер. Это обусловлено в первую очередь целью и предметом регулирования, т. е. характером отношений, складывающихся в сфере применения наемного труда.

К первой группе относятся акты, обеспечивающие наиболее существенные условия труда, его охраны и материального вознаграждения за труд. Нормы этих актов являются обязательными для всех нанимателей независимо от форм собственности и хозяйствования. Они могут изменяться лишь в сторону улучшения. К ним, в частности, относятся нормы, устанавливающие максимальную продолжительность рабочего времени для различных категорий работающих, минимальный размер заработной платы, условия по охране труда, порядок применения труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.

В актах локального регулирования отражается принцип предоставления широкой хозяйственной самостоятельности предприятиям, организациям, другим субъектам хозяйствования. В них учитываются специфика и особенности конкретного производства. К таким актам, в частности, относятся коллективный договор, при помощи которого на основе социального партнерства согласовываются интересы работников и нанимателей (см. комментарий к ст. 361-376), и другие акты локального регулирования (например, определяющие трудовой распорядок) (см. ст. 194).

Для правового регулирования применения наемного труда используется специфический метод, т. е. совокупность способов юридического воздействия на эту группу общественных отношений.

Специфика метода проявляется прежде всего в том, что юридическим основанием возникновения трудовых правоотношений является договор между нанимателем и наемным работником. В силу этого правовое положение его сторон в первую очередь характеризуется признаками равенства. Они выступают в качестве равноправных субъектов, устанавливающих отношения по собственной воле и в собственных интересах. Однако работник, заключивший трудовой договор, включается в списочный состав предприятия и подчиняется установленному там режиму труда. Более того, наниматель правомочен применять к работнику предусмотренные законодательством меры воздействия в случае ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей, внутреннего трудового распорядка и др. Такого рода правомочия нанимателя вытекают из природы организации совместного коллективного труда. Этим и обусловлена необходимость сочетания в трудовых правоотношениях начал равенства и подчинения.

Существенную роль в процессе организации и применения наемного труда играют профсоюзы. Взаимодействие этих организаций с нанимателями также отражает специфику, своеобразие метода правового регулирования трудовых отношений. Его своеобразие проявляется и в способах закрепления и распределения прав и обязанностей между субъектами трудовых правоотношений.

Широко распространенным способом такого распределения является дозволение. В дозволительных нормах закрепляется право субъекта по взаимному согласию регулировать достаточно широкий круг отношений. Например, в соответствии с нормами ТК по соглашению сторон может быть определен срок трудового договора (ст. 17), его содержание и условия (ст. 19). По их взаимному согласию договор может быть прекращен (ст. 37). В соответствии с договоренностью между работником и нанимателем могут устанавливаться неполный

рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 118) и т. п. Вместе с тем такие договоренности признаются недействительными, если они ухудшают положение работников по сравнению с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением, а также если носят дискриминационный характер (ст. 23).

Кроме дозволений в трудовом праве используется и способ установления запретов. Например, согласно ТК запрещается принудительный труд (ст. 13), дискриминация в сфере трудовых отношений (ст. 14), применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 262), запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни (ст. 276) и др.

К особенностям метода регулирования трудовых отношений относятся также особые способы разрешения индивидуальных (гл. 17) и коллективных трудовых споров (гл. 36), характер санкций и порядок их применения в случаях нарушения трудовой дисциплины и т. д.

Задачей ТК является регулирование не только собственно трудовых отношений, т. е. отношений, основанных на трудовом договоре, но и иных социальных связей, которые теснейшим образом связаны с собственно трудовыми отношениями. Они обеспечивают стабильность трудовых отношений, реализацию трудового договора, создают благоприятные условия для осуществления его сторонами прав и обязанностей. Одна их часть предшествует трудовым отношениям и направлена на возникновение последних, другая — сопутствует этим отношениям и способствует их укреплению и эффективному осуществлению, третья — вытекает из трудовых отношений (см. комментарий к ст. 4).

2. В соответствии со ст. 14 Конституции отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон. Задачами ТК в связи с этим являются всестороннее развитие социального партнерства, совершенствование при помощи правовых норм взаимодействия сторон социально-трудовых отношений и органов государственного управления.

Развитие социального партнерства призвано обеспечить баланс интересов участников указанных отношений, реализацию трудовых прав работников, улучшение организации трудового процесса, предотвращение трудовых конфликтов, а в случае их возникновения — разрешение цивилизованным, мирным путем и др.

Социальное партнерство является формой взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов, иных органов, уполномоченных представлять интересы работников при разработке и реализации социально-экономической политики государства, с учетом интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов (см. комментарий к ст. 352).

Принципы социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного

управления (ст. 353) реализуются прежде всего в процессе заключения коллективных договоров и соглашений, осуществления работниками своих прав на объединение в профсоюзы, на участие в управлении организацией, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров (см. комментарии к ст. 11, 233-251, 358-376, 377-399).

3. Задача установления и защиты взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей решается путем их закрепления в нормативных правовых актах, в том числе и на локальном уровне.

Система правовых норм, закрепляющих права и обязанности участников трудовых правоотношений, устанавливающих юридические средства их обеспечения и защиты, относится к числу главных элементов механизма правового регулирования в социально-трудовой сфере (см. п. 1 данного комментария).

В ТК закреплён обширный комплекс основных прав работников, в том числе право на труд, на его здоровые и безопасные условия, на защиту экономических и социальных интересов, на участие в собраниях, управлении организацией, на справедливую зарплату, на отдых, социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случаях потери трудоспособности, потери работы и др. (ст. 11).

Указанным правам соответствует обязанность нанимателей обеспечивать безопасные условия труда, соблюдать трудовое законодательство, выплачивать зарплату, предоставлять гарантии и компенсации, обеспечивать участие работников в управлении организацией и т. д. (см. комментариев к ст. 55).

В то же время трудовое законодательство устанавливает определённый круг обязанностей работников (ст. 53) и соответствующих прав нанимателей (ст. 12).

В целях защиты прав работников и нанимателей в нормативном порядке установлена ответственность сторон в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения ими своих обязанностей. В законодательстве определён порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, регламентируется исполнение решений органов по их рассмотрению, установлен порядок контроля и надзора за соблюдением нанимателями трудового законодательства и т. д.

Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса

Трудовой кодекс применяется в отношении 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 Международной организации труда (МОТ), участницей которых является Республика Беларусь.

В статье 3 определено, что субъектами, в отношении которых применяются нормы ТК, являются все работники и наниматели, заключившие трудовой договор на территории Республики Беларусь. Речь идет о гражданах

Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, выступающих в качестве работников, а также о физических и юридических лицах, которым в соответствии с законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками в пределах территории Республики Беларусь. Иными словами, в настоящей статье содержится общее правило, устанавливающее пределы действия ТК в пространстве и по кругу лиц. Вместе с тем указывается, что из этого правила могут быть изъятия в случаях, если иное установлено актами законодательства или нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь или конвенций МОТ, участницей которых является Республика Беларусь (см. комментарии к ст. 5, 320, 321, 322, 323).

Статья 4. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом

Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные с:

- 1) профессиональной подготовкой работников на производстве;
- 2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- 3) ведением коллективных переговоров;
- 4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;
- 5) обеспечением занятости;
- 6) контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;
- 7) государственным социальным страхованием;
- 8) рассмотрением трудовых споров.

Трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) в организациях любых организационно-правовых форм, регулируются настоящим Кодексом и иным законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение членов (участников) организаций по сравнению с законодательством о труде) может устанавливаться в учредительных документах и локальных нормативных правовых актах этих организаций.

1. В процессе использования способности к труду между работниками и собственниками средств производства (нанимателями) возникают различные отношения. Содержанием этих отношений является организация труда по осуществлению работником на договорной основе за заработную плату определенной трудовой функции в интересах нанимателя. К сфере регламентации трудового права относятся те общественно-трудовые отношения, которые складываются на основе трудового договора между нанимателями, действующими на базе различных форм собственности, и работниками.

2. Отношения по осуществлению труда, основанные на трудовом договоре, обладают рядом характерных, специфических признаков, особенностей, позволяющих отличать их от других видов отношений, возникающих в связи с осуществлением различной трудовой деятельности людей. Особенности

проявляются, во-первых, в том, что работник, заключивший договор, зачисляется в штат предприятия, включается в существующую там систему организации труда и обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, требованиям иных документов, выполнять распоряжения нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам. Во-вторых, работник обязан осуществлять обусловленную договором работу лично, своим собственным трудом, поскольку возникающие отношения связаны с применением именно его способности к определенной трудовой деятельности. В-третьих, осуществление работы носит возмездный характер, реализуемый путем выплаты нанимателем работнику установленного размера заработной платы. В-четвертых, отношения характеризуются длящейся во времени трудовой функцией, не завершающейся выполнением определенной производственной операции, задания или изготовлением конечной продукции. При этом трудовая функция связана с выполнением работы по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям (см. п. 3 ст. 19). Эти отношения предполагают обязательное страхование работника нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 224).

Об отношениях, не подпадающих под действие ТК, см. комментарий к ст. 6.

3. Сфера действия трудового права не ограничивается регулированием отношений, основанных на трудовом договоре. Эти отношения являются ядром более широкого комплекса социальных отношений, которые тесно связаны с собственно трудовыми и не могут быть от них оторваны, поскольку обеспечивают различные аспекты заключения и реализации трудового договора.

В статье 4 содержится перечень таких групп отношений.

***Отношения, связанные с профессиональной подготовкой
работников на производстве***

4. В статье 4 прямо предусмотрено, что указанные отношения регулируются ТК.

Регулированию данной группы отношений посвящен ряд статей ТК. Главным образом они сосредоточены в гл. 15 Кодекса. В частности, в ст. 205 предусматривается поощрение работников, совмещающих работу с обучением. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии (должности) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работником 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.

Таким образом, смысл ст. 205 заключается в том, что при продвижении по службе учитывается повышение как специального, так и общего образовательного уровня работников.

В других статьях этой главы содержится ряд положений, направленных на создание работникам, обучающимся в различных учреждениях образования, необходимых условий для совмещения работы с обучением.

Законом от 20.07.2007 введена новая ст. 220¹ «Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников». 11 ней предусматривается обязанность нанимателя обеспечивать 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.

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

Необходимость профессиональной подготовки либо переподготовки работников для собственных нужд определяет наниматель.

Правовые установления, связанные с профессиональной подготовкой работников, содержатся и в некоторых других статьях ТК.

Так, в ст. 278 установлено, что 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.

В статье 280 предусматривается, что 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, спутавшихся без попечения родителей.

В статье 280 содержится запрет отказа в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони.

Вопросы подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров регулируют не только нормы ТК, но и ряд других нормативных правовых актов (см. комментарии к гл. 15, ст. 278, 280).

Таким образом, отношения, указанные в п. 1 ст. 4, находятся в прямой связи с производственной деятельностью нанимателей, с трудовыми отношениями, особенно если профессиональное обучение осуществляется по направлению нанимателей или в соответствии с заключенными с ними договорами. Отношения по **Обучению** работников на производстве складываются под непосредственным контролем нанимателя в объемах, обусловленных потребностями производства.

Данная группа отношений обычно предшествует собственно трудовым отношениям и возникает с целью заключения после обучения трудового договора для выполнения работы по полученной квалификации.

Отношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей

5. Сфера общественных отношений, возникающих в связи с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей, достаточно обширна. К ней относятся прежде всего те группы отношений, которые складываются в связи с реализацией работниками своего права на объединение в профсоюзы (п. 2 ст. 11), нанимателей — в свои объединения (п. 3 ст. 12), а также отношения партнерства (ст. 352-355), по поводу заключения коллективных договоров и соглашений, разрешения коллективных трудовых споров (гл. 35, 36). Деятельность профсоюзов и объединений нанимателей может касаться обеспечения взаимных социально-трудовых интересов работников и нанимателей в связи с разработкой и осуществлением программ занятости граждан, осуществлением контроля за соблюдением трудового законодательства и др.

Данная группа отношений направлена на обеспечение благоприятных условий труда для работников, стабильности трудовых договоров.

Отношения, связанные с ведением коллективных переговоров

6. Эти отношения обусловлены необходимостью разрешения в духе социального партнерства различных проблем, разногласий, возникающих при заключении, изменении или дополнении коллективных договоров и соглашений (см. комментарии к ст. 356, 357).

Отношения, связанные с взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями

7. Речь идет об общественно-трудовых отношениях, субъектами которых являются наниматели и работники. Если толковать данный пункт буквально, то следует признать, что в нем имеется в виду комплекс трудовых и связанных с ними отношений. Но поскольку в соответствии с содержанием абз. 1 ст. 4 они выводятся за рамки собственно трудовых, то можно сделать вывод, что законодатель имел в виду те отношения, которые складываются между нанимателями и работниками (их представителями) по поводу заключения коллективных договоров и ведения коллективных переговоров (см. п. 2, 3 данного комментария и комментарии к гл. 34, 35), разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров (см. гл. 17, 36), а также другие отношения, вытекающие из основных прав работников и нанимателей (участие в управлении организацией, участие в собраниях, объединение в профсоюзы (см. комментарии к ст. 11, 12)).

Обеспечение занятости

8. Согласно ст. 41 Конституции 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, Э. ТЭ.К2К6 пособие по безработице в соответствии с законом.

Правовое регулирование в сфере занятости осуществляется на основе Закона от **15.06.2006** «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.) и некоторых других нормативных правовых актов. В указанном Законе содержатся определения понятий занятости, безработного. Специальная статья посвящена определению подходящей работы (ст. 4). В Законе «О занятости населения Республики Беларусь» устанавливается порядок и условия регистрации граждан безработными, права граждан в области занятости, закрепляются принципиальные основы государственной политики и гарантии государства в области содействия занятости населения, определяются полномочия органов государства в этой сфере, участие профсоюзов и нанимателей в обеспечении занятости населения, устанавливается порядок организации оплачиваемых общественных работ и осуществления профессиональной подготовки безработных, предусматриваются социальные гарантии и компенсации, в том числе порядок выплат стипендий гражданам, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, назначения и выплаты пособия по безработице и др.

Управление в сфере занятости возложено на государственную службу занятости населения. Работу этой службы возглавляет и организует Министерство труда и социальной защиты.

К основным обязанностям службы занятости населения относятся:

- оценка состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- разработка и реализация государственной и других программ содействия занятости населения;
- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а нанимателям — в подборе необходимых работников;
- организация профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных;
- регистрация граждан безработными и осуществление соответствующих социальных выплат;
- ведение учета свободных рабочих мест (вакансий) и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- оказание услуг по трудоустройству и профессиональной ориентации высвобождаемым работникам и незанятому населению;
- повышение экономической заинтересованности нанимателей в сохранении действующих и создании новых рабочих мест;
- содействие безработным в организации предпринимательской деятельности;
- организация работы по переселению безработных и членов их семей в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы;
- содействие организации оплачиваемых общественных работ;
- организация контроля за соблюдением законодательства о занятости населения (ст. 13 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»).

Н соответствии со ст. 1 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» занятость определяется как деятельность граждан, связанная с

удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, доход, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности).

Занятость, таким образом, может осуществляться на основе трудового договора (контракта), за исключением трудового договора о выполнении оплачиваемых общественных работ, а также на основе членства (участия) в юридических лицах. Это может быть работа и по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности), предпринимательская деятельность, иная не запрещенная законодательством деятельность, приносящая заработок. Занятыми считаются также лица, проходящие военную службу, службу в органах внутренних дел, органах финансовых расследований, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, обучающиеся в очной (дневной) форме получения образования в учреждениях образования, некоторые другие категории граждан (см. ст. 2 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»).

Одной из основных задач государственной службы занятости населения является оказание незанятым лицам помощи в начале или возобновлении трудовой деятельности, т. е. подыскание им подходящей работы и содействие заключению трудового договора между работником и нанимателем.

Таким образом, в сфере обеспечения занятости населения складываются отношения, прямо связанные с трудовыми. Они преследуют цель обеспечения незанятых граждан работой, а нанимателей — необходимой рабочей силой, т. е. направлены на возникновение трудовых правоотношений. Этим и обусловлено их вхождение в сферу отношений, регулируемых трудовым правом.

Отношения, связанные с контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде

9. Об этих отношениях см. комментарии к ст. 462-465.

Государственное социальное страхование

10. В соответствии со ст. 47 Конституции гражданам Республики Беларусь гарантируется право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом. В Республике Беларусь принят ряд нормативных правовых актов, регламентирующих отношения, возникающие в этой сфере: Законы от 22.02.1991 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп.), от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении» (с изм. и доп.), от 17.12.1992 «О пенсионном обеспечении военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям и органов финансовых расследований» (с изм. и доп.), от 30.10.1992 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» (в ред. Закона от 28.12.2007), от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Бела-

рუსь» (с изм. и доп.), от 31.01.1995 «Об основах государственного социального страхования» (с изм. и доп.), Положение о пенсиях за особые заслуги перед Республикой Беларусь (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.03.1993 № 185, в ред. постановления от 22.03.1994 № 171, с изм. и доп.) и др.

Государственное социальное страхование представляет собой систему пенсий, пособий и других выплат гражданам Республики Беларусь в случаях, предусмотренных законом.

В соответствии со ст. 4 Закона от 31.01.1995 «Об основах государственного социального страхования» (с изм. и доп.) средства государственного социального страхования состоят из обязательных страховых взносов работодателей и работающих граждан, а также физических лиц, самостоятельно уплачивающих обязательные страховые взносы в государственные страховые фонды, доходов от капитализации средств и других поступлений. Средства государственного социального страхования хранятся в государственных внебюджетных страховых фондах, создаваемых актами Президента Республики Беларусь и законами Республики Беларусь.

К случаям, при наступлении которых застрахованные граждане имеют право на государственное социальное страхование, относятся: болезнь и временная нетрудоспособность; беременность и роды; рождение ребенка, уход за ребенком до достижения им возраста трех лет; инвалидность; достижение пенсионного возраста; потеря кормильца; потеря работы; смерть застрахованного или члена его семьи (ст. 9 вышеуказанного Закона).

По государственному социальному страхованию застрахованные граждане обеспечиваются: пенсиями по возрасту, инвалидности, в случае потери кормильца, за выслугу лет; пособиями по беременности и родам; пособиями, сниженными с рождением ребенка, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет; пособиями по болезни и временной нетрудоспособности, выплатами, связанными с санаторно-курортным лечением и оздоровлением; пособиями по безработице; пособиями на погребение (ст. 10 Закона «Об основах государственного социального страхования»).

Общественные отношения, возникающие в сфере государственного социального страхования, органически связаны с трудовыми отношениями, сопутствуют им и вытекают из них и обеспечивают их стабильность, поэтому относятся законодателем к предмету трудового права.

Отношения, связанные с рассмотрением трудовых споров

11. В процессе трудовых правоотношений между их субъектами (сторонами) нередко возникают разногласия, т. е. трудовые споры. Причины таких споров различны. Они могут быть вызваны нарушением одной из сторон обязательств по трудовому договору, условий трудового договора, различными подходами к пониманию содержания некоторых норм трудового законодательства. Нередко они возникают в связи с установлением или изменением условий труда, включением коллективных договоров и т. д. Трудовые споры могут носить как индивидуальный, так и коллективный характер. Порядок разрешения

трудовых споров, круг субъектов, правомочных их рассматривать, имеют особенности в зависимости от того, является ли этот спор индивидуальным или коллективным и по поводу чего он возник.

Правильное разрешение возникших трудовых споров играет важную роль в обеспечении надлежащих условий труда, устойчивости трудовых связей. Отношения в этой области не могут быть оторваны от трудовых, поэтому включаются в сферу трудового права (см. комментарии к ст. 233-251, 377-399).

12. Трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) в организациях любых организационно-правовых форм, в соответствии со ст. 4 регулируются нормами ТК и иными актами трудового законодательства в тех случаях, когда в учредительных документах и локальных нормативных правовых актах таких организаций эти отношения не урегулированы по-другому, т. е. в случае отсутствия локального регулирования. При этом акты локального регулирования будут действовать в той мере, в какой их нормы не ухудшают положение членов (участников) организаций по сравнению с законодательством о труде.

Таким образом, из смысла ч. 2 ст. 4 вытекает: недопустимость установления в учредительных документах и локальных нормативных правовых актах организаций различных организационно-правовых форм, основанных на членстве их участников (обществ, товариществ, кооперативов и др.), норм, ухудшающих положение членов этих организаций по сравнению с законодательством о труде (см. гл. 4 ГК); возможность установления в указанных актах норм, улучшающих положение членов (участников) организаций по сравнению с нормами законодательства о труде.

Статья 5. Особенности применения Трудового кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников

Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус.

1. В статье 5 установлен порядок применения ТК к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников, правовой статус которых определяется специальными законодательными актами.

2. Законом от 20.07.2007 в статью внесены следующие изменения: в названии статьи слово «граждан» заменено словом «работников», а из текста статьи исключены слова «(военнослужащих, служащих государственного аппарата и др.)». Сфера действия статьи осталась неизменной. Она объективно определяет особенности применения ТК к отношениям, связанным с прохождением различных видов государственной службы.

В системе государственной службы различаются следующие ее виды: «гражданская» государственная служба, которую проходят государственные

служащие, и «милитаризованная» государственная служба, которую проходят военнослужащие, лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля. ТК применяется к трудовым и связанным с ними отношениям всех этих лиц только в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус.

3. Правовое положение государственных служащих определяется Законом от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) и другими актами законодательства. Государственные служащие являются специфической категорией наемных работников.

Государственными служащими согласно ст. 5 и 7 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» являются граждане Республики Беларусь, которые:

занимают в установленном законодательством порядке государственные должности в Палате представителей и Совете Республики Национального собрания и их секретариатах; Правительстве и его Аппарате; Конституционном Суде и его Секретариате, Верховном Суде, Высшем Хозяйственном Суде, иных общих и хозяйственных судах и их аппаратах; Администрации Президента Республики Беларусь, Государственном секретариате Совета Везопасности, Управлении делами Президента Республики Беларусь, иных государственных органах, непосредственно обеспечивающих деятельность Президента Республики Беларусь; органах Комитета государственного контроля, органах Прокуратуры, Национальном банке, Центральной комиссии по выборам и проведению республиканских референдумов и ее аппарате; министерствах, иных республиканских органах государственного управления, их территориальных подразделениях; дипломатических представительствах, консульских учреждениях и миссиях Республики Беларусь; местных Советах депутатов и их аппаратах, исполнительных и распорядительных органах и их аппаратах; государственных нотариальных конторах; таможенных органах; иных государственных органах и приравненных к ним в соответствии с законодательством государственных организациях;

наделены соответствующими полномочиями;

выполняют служебные обязанности за денежное вознаграждение из средств республиканского или местных бюджетов.

На отношения, связанные с поступлением, прохождением, прекращением государственной службы применительно к отдельным категориям государственных служащих, обусловленные спецификой их профессиональной деятельности, не урегулированные Законом «О государственной службе в Республике Беларусь», распространяются нормы специальных законодательных актов, закрепляющих их правовой статус. Так, особенности правового статуса судей всех судов в Республике Беларусь определяются Кодексом о судостроительстве и статусе судей, а судей Конституционного Суда — также Законом от 30.03.1994 • О Конституционном Суде Республики Беларусь» (с изм. и доп); прокурорских работников — Законом от 08.05.2007 «О прокуратуре Республики Беларусь»,

Положением о прохождении службы в органах Прокуратуры Республики Беларусь (утв. постановлением Верховного Совета Республики Беларусь от 25.06.1996); дипломатических работников — Положением о дипломатической службе Республики Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 06.04.1995 № 142, с доп.) и др.

Закон «О государственной службе в Республике Беларусь» и иные акты законодательства закрепляют классы (классные чины, персональные звания, дипломатические ранги и др.) государственных служащих, права и обязанности государственного служащего, ограничения, связанные с государственной службой, порядок поступления на государственную службу, прохождения и прекращения государственной службы, гарантии материального и социального обеспечения государственных служащих, поощрение государственных служащих, отпуск государственного служащего, основания, порядок и особенности ответственности государственных служащих и др. На отношения, связанные с государственной службой, которые не урегулированы Законом «О государственной службе в Республике Беларусь» и иными актами специального законодательства, распространяется на общих основаниях действие норм трудового, пенсионного и другого законодательства.

Таким образом, на государственных служащих распространяется значительная часть норм законодательства о труде: некоторые нормы о заключении, изменении и прекращении трудового договора, нормы о гарантиях и компенсациях, рабочем времени и времени отдыха, трудовой дисциплине, заключении коллективных договоров и соглашений, разрешении трудовых споров, материальной ответственности работников и нанимателей, об охране труда и др.

4. В соответствии с ч. 3 ст. 7 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» действие названного Закона не распространяется на военнослужащих, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля, если иное не предусмотрено законодательными актами. Таким образом, перечисленные лица не относятся к государственным служащим и не являются наемными работниками. Они проходят «милитаризованную» государственную службу, которая является особым видом государственной службы.

5. Правовое положение военнослужащих определяется Законами от 13.11.1992 «О статусе военнослужащих» (с изм. и доп.), от 05.11.1992 «О воинской обязанности и воинской службе» (в ред. Закона от 22.07.2003, с изм. и доп.), Положением о порядке прохождения военной службы (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.04.2005 № 186, с изм. и доп.), другими нормативными правовыми актами.

Е соответствии с законодательством военнослужащими являются граждане Республики Беларусь, состоящие на военной службе в Вооруженных Силах, внутренних войсках МВД, органах государственной безопасности, пограничных войсках, Службе безопасности Президента Республики Беларусь и иных

ноинских формированиях, перечень которых утверждается Президентом Республики Беларусь.

Военная служба подразделяется на военную службу по призыву и военную службу по контракту. В свою очередь, военная служба по призыву подразделяется на срочную военную службу и военную службу офицеров по призыву.

Акты специального законодательства устанавливают содержание и порядок прохождения военной службы, порядок увольнения с военной службы, воинские звания и должности, денежное и материальное обеспечение военнослужащих, служебное время и время отдыха, должностные и специальные обязанности, гарантии правовой и социальной защиты, ответственность за нарушение воинской дисциплины и др. ТК и иные акты законодательства о труде применяются к служебным отношениям военнослужащих лишь в отдельных случаях и пределах, предусмотренных специальным законодательством. Так, лицам, уволенным с военной службы, членам семей военнослужащих предоставляются гарантии, предусмотренные гл. 31 ТК. Дополнительные отпуска, отпуска по беременности и родам, по уходу за детьми военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, предоставляются в порядке и на условиях, установленных законодательством о труде и статусе военнослужащих.

6. Служебные отношения лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, органов финансовых расследований, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям регулируются соответственно Положением о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 13.11.2001 № 671, с изм. и доп.), Положением о прохождении службы в органах финансовых расследований Комитета государственного контроля (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 20.12.2007 № 660), Положением о прохождении службы в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 03.03.1999 № 130, в ред. Указа от 15.06.2006 № 399, с изм. и доп.) и др.

Акты специального законодательства устанавливают порядок приема на службу и перемещения по службе, специальные звания работников, условия Службы, основания для прекращения службы, гарантии правовой и социальной защиты личного состава и т. д. ТК и другие акты законодательства о труде применяются к служебным отношениям рассматриваемых лиц только в отдельных случаях и пределах, предусмотренных специальным законодательством. Например, в соответствии с Положением о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь женщинам — сотрудникам органов внутренних дел предоставляются отпуска по беременности и родам, по уходу за детьми в порядке, установленном **этим** Положением и иными **актами** законодательства; сотрудникам органов внутренних дел, успешно **Об**чающимся на вечерних и заочных факультетах (отделениях) высших и средних специальных образовательных учреждений по направлению органа внутренних дел либо по заключенному с ним договору, предоставляются отпуска, предусмотренные законодательством.

Статья 6. Отношения, не подпадающие под действие Трудового кодекса

Не подпадают под действие настоящего Кодекса 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.

1. В статье 6 перечислены отношения гражданско-правового характера, которые не подпадают под действие ТК.

Гражданским (основанным на гражданско-правовом договоре) и трудовым (основанным на трудовом договоре) отношениям присущи как общие черты (поскольку они связаны с трудовой деятельностью граждан), так и особенности (так как они строятся на различной правовой основе). Важнейшие различия между указанными отношениями заключаются в следующем:

гражданские отношения предполагают выполнение конкретно-индивидуальной работы (задания), трудовые — выполнение определенной трудовой функции (любой работы в рамках определенной одной или нескольких профессий, специальностей или должностей соответствующей квалификации);

для гражданских отношений характерным является равенство сторон, а для трудовых — подчинение работника нанимателю;

в гражданских отношениях гражданин самостоятельно организывает свой труд (обеспечивает его безопасность, несет риск случайной гибели предмета договора и др.). В трудовых отношениях труд работников обязан организовывать наниматель, что связано с включением работника в систему организации труда, существующую у нанимателя.

2. В пункте 1 ст. 6 предусмотрены отношения по поводу осуществления обязанностей членов органов управления и контроля организаций, которые регулируются гражданским законодательством (см. ст. 861-869 ГК).

3. В пункте 2 ст. 6 предусмотрены отношения, основанные на гражданско-правовых договорах, связанных с трудовой деятельностью граждан: подряда (см. ст. 656-695 ГК), возмездного оказания услуг (см. ст. 733-737 ГК), поручения (см. ст. 861-869 ГК), авторского (см. ст. 982 ГК) и др.

Статья 7. Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений

Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

1) Конституция Республики Беларусь;

2) настоящий Кодекс и другие акты законодательства о труде;

3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством;

4) трудовые договоры.

Локальные нормативные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.

Наниматель вправе устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде.

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

1. Под источниками права понимаются способы официального выражения, закрепления (объективации) правовых норм и придания им тем самым определенной юридической силы. В качестве источников права признаются нормативные правовые акты, нормативные договоры (соглашения), правовые обычаи (обычаи, санкционированные правотворческими органами), прецеденты (судебные и административные).

2. В статье 7 в качестве источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений предусмотрены нормативные правовые акты различной юридической силы: Конституция, акты текущего законодательства и локальные нормативные правовые акты. В отличие от одноименной ст. 7 ранее действовавшей редакции ТК в качестве источника трудового права названы трудовые договоры, поскольку они представляют собой соглашения, содержащие нормы, регулирующие отношения между работником и нанимателем в течение всего срока действия договора между ними (см. комментарий к ст. 19).

3. Среди источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений важнейшее, определяющее значение имеет Конституция, которая является законодательным актом высшей юридической силы, устанавливающим основные, отправные положения трудового законодательства.

Нормы Конституции обладают не только верховенством по отношению ко всем иным нормативным правовым актам, но и непосредственным характером действия.

В Конституции закреплены права граждан на труд, на здоровые и безопасные условия труда, на профессиональную подготовку, на защиту своих экономических и социальных интересов (ст. 41), на справедливое вознаграждение за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением (ст. 42), право на отдых, гарантируемое установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха (ст. 43), право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом (ст. 47).

4. Акты трудового законодательства — это нормативные правовые акты высших республиканских и местных государственных органов Республики Беларусь (законы, принятые Парламентом или путем референдума, декреты и указы Президента, постановления Правительства, заключения Конституционного Суда, постановления Пленумов Верховного Суда, Высшего Хозяйственного Суда, постановления, приказы, инструкции и другие акты республиканских органов государственного управления, решения местных Советов депутатов, исполнительных и распорядительных органов), регулирующих трудовые и связанные с ними отношения в соответствии с установленной для них компетенцией.

5. От термина «акты трудового законодательства» и его синонимов («законодательство о труде», «трудовое законодательство») необходимо отличать термин «законодательные акты», который охватывает только такие акты, как Конституция, законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь (см. ст. 1 Закона от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», с изм. и доп.).

Кодексы имеют большую юридическую силу по отношению к другим законам, регулирующим соответствующие отношения. Новый нормативный правовой акт имеет большую юридическую силу по отношению к ранее принятому (изданному) по тому же вопросу нормативному правовому акту того же государственного органа (должностного лица).

6. Локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения, — это акты, принятые в установленном порядке у конкретного нанимателя. Они могут приниматься как самим нанимателем самостоятельно, так и по согласованию или совместно с трудовым коллективом, профсоюзными или иными общественными организациями. К локальным нормативным правовым актам наряду с коллективными договорами и соглашениями (гл. 35) относятся правила внутреннего трудового распорядка (ст. 194, 195), формы, системы и размеры оплаты труда (ст. 63), должностные инструкции работников, графики работ (сменности), отпусков (ст. 194) и др.

7. Локальные нормативные правовые акты являются недействительными, если они содержат нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде (см. п. 4 комментария к данной статье). При этом не имеет значения, кто выступил инициатором нормы, ухудшающей положение работников, — сами работники, профсоюз или наниматель.

8. Наниматель вправе улучшать положение работников по сравнению с законодательством как посредством трудовых и коллективных договоров, так и путем принятия самостоятельных решений. Однако недопустимо улучшать положение работников путем установления условий, в отношении которых в законодательстве содержатся прямые запреты.

9. Согласно ч. 4 ст. 7 в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников. Это правило реализуется в тех случаях, когда оба акта равной юридической силы являются действующими, т. е.

когда нормативный правовой акт, изданный позднее, не отменяет действие предшествующего полностью или в определенной его части.

10. К источникам регулирования трудовых и связанных с ними отношений следует относить и нормы международного права: вступившие в силу международные договоры Республики Беларусь и конвенции МОТ, участницей которых является Республика Беларусь (см. комментарий к ст. 8).

11. При определении и характеристике источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений в Республике Беларусь следует учитывать перспективы развития трудового законодательства, предусмотренные Договором о создании Союзного государства и Программой действий Республики Беларусь и Российской Федерации по реализации положений Договора о создании Союзного государства. Речь идет о разработке законодательных нормативных правовых актов в социально-трудовой сфере, в том числе унифицированных законов государств-участников.

Статья 8. Соотношение законодательства о труде и норм международного права

Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде.

Нормы вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь или конвенций Международной организации труда, участницей которых является Республика Беларусь, являются частью действующего на территории Республики Беларусь законодательства о труде, подлежат непосредственному применению, кроме случаев, когда из международного договора или конвенции следует, что для применения таких норм требуется издание внутригосударственного акта.

Правила международных договоров Республики Беларусь или конвенций Международной организации труда, участницей которых является Республика Беларусь, применяются непосредственно в тех случаях, когда те или иные отношения не урегулированы законодательством о труде.

Если международным договором Республики Беларусь или конвенцией Международной организации труда, участницей которой является Республика Беларусь, установлены иные правила, чем предусмотренные законодательством о труде Республики Беларусь, то применяются правила международного договора или конвенции.

1. В части 1 ст. 8 применительно к трудовому праву воспроизведено положение ч. 1 ст. 8 Конституции. Эта конституционная норма предполагает имплементацию соответствующих положений международных правовых актов в национальное законодательство о труде. Некоторое время после принятия Конституции 1994 г. указанная норма нередко трактовалась как возможность применения норм международного права только после их отражения в национальном законодательстве. Однако с принятием Закона

от 23.10.1991 «О международных договорах Республики Беларусь» (в ред. Закона от 15.11.2004) и Закона от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (с изм. и доп.) как общепризнанные принципы международного права, так и нормы международных договоров Республики Беларусь, вступивших в силу, признаются частью действующего на территории страны права.

2. К числу международных правовых актов (договоров), участницей которых является Республика Беларусь, относятся ратифицированные ею 05.10.1973 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный пакт о гражданских и политических правах. В первом из них закрепляются права на труд, справедливые и благоприятные условия труда, справедливое и равное вознаграждение за труд равной ценности, создание для защиты своих экономических и социальных интересов профессиональных союзов, социальное обеспечение, включая социальное страхование, и др. Во втором утверждается недопустимость содержания в рабстве, принудительного или обязательного труда, провозглашается право на свободу ассоциаций для защиты своих интересов.

Прямое отношение к обеспечению трудовых прав граждан имеют также ратифицированные Республикой Беларусь конвенции ООН: о ликвидации всех форм расовой дискриминации, о правах ребенка, о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, о рабстве.

3. Наибольшее количество международно-правовых норм, являющихся составной частью действующего на территории Республики Беларусь национального законодательства о труде, содержится в конвенциях МОТ. По состоянию на 01.01.2008 Республикой Беларусь ратифицировано 49 конвенций МОТ, в том числе конвенции: о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю (Конвенция № 47); о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция № 52); об инспекции труда в промышленности и торговле (Конвенция № 81); об организации службы занятости (Конвенция № 88); об охране заработной платы (Конвенция № 95); о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция № 100); о защите трудящихся от ионизирующей радиации (Конвенция № 115); о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (Конвенция № 142); о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (Конвенция № 150); о содействии коллективным переговорам (Конвенция № 154) и др.

4. В части 2 ст. 8 предусмотрено, что нормы вступивших в силу международных договоров и конвенций МОТ, участницей которых является Республика Беларусь, относятся к действующему на ее территории законодательству о труде и подлежат непосредственному применению, кроме тех случаев, когда из международного договора или конвенции следует, что для применения таких норм требуется издание внутригосударственного акта. Так, в ст. 5 Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» установлено, что законодательством страны определяется, в какой мере гарантии, предусмотренные этой Конвенцией, должны применяться к вооруженным силам и полиции.

В случаях отсутствия внутригосударственного нормативного акта, требуемого для применения определенных норм международного акта, последний в соответствующей его части применяться не может.

5. Согласно ч. 3 ст. 8 в случаях, когда те или иные трудовые и связанные с ними отношения не урегулированы национальным законодательством, применяются правила международных договоров или конвенций МОТ, участницей которых является Республика Беларусь. Это означает возможность их прямого применения, а также использования в порядке аналогии в праве (аналогии закона и аналогии права). Однако при этом следует исходить из приоритета норм международных договоров по отношению к национальным актам текущего законодательства.

6. В части 4 ст. 8 закреплено правило, согласно которому в случае выявления коллизий (противоречий) между нормами международных актов, ратифицированных Республикой Беларусь, и правилами республиканского законодательства о труде должны применяться правила международных договоров и конвенций. Именно в этом направлении считает необходимым ориентировать правоприменительную практику Конституционный Суд Республики Беларусь. Так, Заключением от 19.04.1996 Конституционный Суд признал не соответствующими Конституции положения ч. 2 ст. 2 и п. 3 ч. 2 ст. 214 КЗоТ, допускавшие возможность ограничений права на обращение в суд с исками о восстановлении на работе членов кооперативов, предприятий и товариществ коллективных форм-собственности, а также соответствующие им положения п. 1 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17.06.1994 № 5 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров». При этом Конституционный Суд исходил также из положения ст. 2 Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», согласно которой все лица должны обеспечиваться равенством возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этих отношениях.

Статья 9. Действие законодательства о труде во времени

Законодательство о труде не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после вступления его в силу, если иное не предусмотрено этим законодательством.

По отношениям, возникшим до вступления в силу актов законодательства о труде, они применяются к правам и обязанностям, возникшим после вступления их в силу.

1. Нормативные правовые акты о труде действуют бессрочно, если в них не оговорено иное. Временные сроки действия определенных актов могут быть установлены как для акта в целом, так и для его отдельных частей. По истечении установленного срока, при наступлении указанного в нормативном акте события или при официальной отмене содержащихся в нем норм соответствующий правовой акт (или его часть) утрачивает свою силу.

Нормативные правовые акты, касающиеся трудовых прав, свобод и обязанностей, вступают в силу только после их официального опубликования. Под официальным опубликованием нормативных правовых актов понимается доведение их до всеобщего сведения путем воспроизведения текста нормативных правовых актов в издании Национального реестра правовых актов Республики Беларусь, его электронной версии и иных официальных изданиях, определенных Президентом Республики Беларусь.

Официальные издания для опубликования законов и иных нормативных правовых актов определены Декретом Президента Республики Беларусь от 10.12.1998 № 22 «Об утверждении Положения об официальном опубликовании и вступлении в силу правовых актов Республики Беларусь» (с изм. и доп.).

2. Нормативные акты о труде по общему правилу не имеют обратной силы, т. е. их действие не распространяется на отношения, возникшие до их вступления в силу. Исключения из этого правила предусмотрены ст. 67 Закона от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (с изм. и доп.). Нормативный правовой акт приобретает обратную силу в целом или в определенной его части, если:

в самом нормативном акте или в акте о введении его в действие прямо предусматривается, что он распространяет свое действие на отношения, возникшие до его вступления в силу;

нормативным актом смягчается или отменяется юридическая ответственность субъектов правоотношений;

нормативный акт иным образом улучшает положение лиц, на которых распространяется его действие.

3. Положение ч. 2 ст. 9 касается вопроса о так называемом переживании правовых норм. Устанавливается, что относительно правоотношений, возникших до вступления в силу акта законодательства о труде, последний применяется только к тем субъективным правам и обязанностям, которые возникли после вступления его в силу. Следовательно, в отношении субъективных прав и обязанностей сторон трудового правоотношения, возникших до вступления в силу нового нормативного акта, действуют иные правила. В такого рода случаях следует руководствоваться нормами гражданского законодательства. В части 2 ст. 4 ГК установлено, что отношения сторон по договору, заключенному до введения в действие акта гражданского законодательства, регулируются в соответствии со ст. 392 ГК.

В пункте 2 ст. 392 ГК предусмотрено, что если после заключения и до прекращения действия договора принят акт законодательства, устанавливающий обязательные для сторон правила, иные, чем те, которые действовали при заключении договора, условия заключенного договора должны быть приведены в соответствие с законодательством, если иное не предусмотрено законодательством. Это значит, что «переживание закона», т. е. действие отмененного нормативного правового акта в отношении длящихся, в том числе трудовых правоотношений, возникших до его отмены, допускается только

в предусмотренных законодательством случаях. При всех обстоятельствах продолжается действие нормативных актов более высокой юридической силы при издании иных актов, ухудшающих положение работников (ч. 2 ст. 7, ч. 2 ст. 194, ч. 1 ст. 362).

Статья 10. Исчисление сроков

Течение сроков, с которыми связываются возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное.

Сроки исчисляются в календарных периодах.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока.

В срок, исчисляемый в календарных неделях, месяцах или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день.

1. В справочной литературе под сроком понимается определенный промежуток времени, момент наступления, исполнения чего-нибудь.

В трудовом праве срок — это календарная дата или период времени, с наступлением либо истечением которого возникают, изменяются либо прекращаются трудовые и связанные с ними правоотношения.

Выявлению правовой природы и роли сроков в регулировании социально-трудовых отношений способствует их классификация.

В зависимости от правомочности сторон трудовых отношений различают императивные (устанавливаются законодательством и не могут быть изменены по соглашению сторон), императивно-договорные (стороны имеют право самостоятельно определять срок в пределах, установленных законодательством) и договорные сроки (устанавливаются сторонами социально-трудовых отношений).

По привязке к правовым нормам и правоотношениям в литературе по трудовому праву сроки делятся на:

сроки, имеющие материальный характер (материальные сроки), — определенные периоды времени, в течение которых не предполагается совершение каких-либо юридически значимых действий по возникновению, изменению и прекращению трудовых отношений (например, сроки трудового договора, предварительного испытания, продолжительности трудовых и социальных отпусков);

сроки нематериального характера — временные рамки, в пределах которых предполагается совершение каких-либо юридически значимых действий сторон по возникновению, изменению либо прекращению трудовых и связанных с ними отношений. Сроки нематериального характера включают организационные, процедурные, процессуальные и давностные сроки.

Организационные сроки — отрезки (периоды) времени, которые устанавливаются законодательством, работниками и нанимателями в одностороннем порядке либо по соглашению сторон для формирования того или иного правоприменительного органа или для принятия соответствующего решения.

Процедурные сроки — промежутки времени для принятия решения соответствующим органом, должностным лицом или работником.

Процессуальные сроки — сроки, в течение которых работники, наниматель и органы, рассматривающие трудовые споры, вправе совершить определенные процессуальные действия.

Давностные сроки (сроки исковой давности) — сроки для защиты права по иску лица, право которого нарушено.

Статья 10 в числе других регулирует исчисление следующих процессуальных сроков:

- предупреждения о расторжении трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29);

- изменения существенных условий труда (ст. 32);

- предупреждения об увольнении по желанию работника (ст. 40) и сокращении численности или штата работников (ст. 43);

- уведомления государственной службы занятости и профсоюзов (ст. 43 и 46);

- выдачи документов о работе и заработной плате (ст. 51);

- извещения о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда (ст. 65);

- доведения до сведения работников режимов рабочего времени (ст. 123);

- уведомления работника о времени начала трудового отпуска (ст. 169);

- применения дисциплинарных взысканий (ст. 200);

- обжалования решений КТС (ст. 239);

- обращения в суд (ст. 242);

- исполнения решений КТС (ст. 248);

- начала коллективных переговоров (ст. 357);

- информирования об исполнении коллективного договора, соглашения (ст. 374);

- предъявления и рассмотрения требований при коллективных трудовых спорах, а также уведомления о забастовке (ст. 379 и 390);

- издания приказа (распоряжения) о привлечении работника к материальной ответственности (ст. 408) и др.

2. Статья 10 ТК регулирует исчисление сроков не только в трудовых, но и связанных с ними отношениях (например, при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.), а также исчисление сроков, имеющих нематериальный характер, с которыми связываются возникновение, изменение или прекращение трудовых и связанных с ними отношений.

3. Частью 1 ст. 10 установлено правило течения сроков нематериального характера: течение сроков, с которыми связываются возникновение, измене-

ние или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало. Например, работник подал заявление об увольнении по собственному желанию 4 февраля. Срок предупреждения нанимателя начинает исчисляться с 5 февраля, а истекает 4 марта. Поскольку день увольнения считается последним днем работы, то 5 марта работник может не выходить на работу.

Норма ч. 1 ст. 10 является общей и действует, если иные правила не установлены Кодексом (например, по установлению сроков исковой давности).

4. В отличие от нематериальных сроков материальные сроки начинаются не на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, а в тот же день. Например, срок трудового договора начинает исчисляться с первого дня работы.

5. Согласно ч. 2 ст. 10 нематериальные сроки исчисляются в календарных периодах. Видами календарных периодов являются: календарный год, полугодие, квартал, месяц, неделя, день (например, в соответствии со ст. 374 работники информируются об исполнении коллективного договора, соглашения в сроки, определенные в них, но не реже одного раза в полугодие).

В отличие от нематериальных материальные сроки могут исчисляться не только в календарных периодах, но и в сезонах, рабочих неделях, часах, минутах (например, продолжительность ежедневной работы для работников в возрасте от 14 до 16 лет не может превышать 4 часа 36 минут).

6. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока (ч. 3 ст. 10).

Более полно исчисление сроков регламентировано нормами ГК (ст. 191-195) и ГПК (ст. 150, 151), которые по аналогии используются в трудовом праве. Указанными нормами установлено следующее.

К сроку, определенному в полгода, применяются правила для сроков, исчисляемых месяцами. При этом полгода считаются равными соответствующим шести месяцам.

К сроку, исчисляемому кварталами года, применяются правила для сроков, исчисляемых месяцами. При этом квартал считается равным трем месяцам, в отсчет кварталов ведется с начала года.

Срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца срока.

Если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца.

Срок, определенный в полмесяца, рассматривается как срок, исчисляемый днями, и считается равным пятнадцати дням.

Срок, исчисляемый неделями, истекает в соответствующий день последней недели срока.

Если срок установлен для совершения какого-либо действия, оно может **Оять** выполнено до двадцати четырех часов последнего дня срока.

Однако если это действие должно быть совершено в организации, то срок истекает в тот час, когда в этой организации по установленным правилам прекращаются соответствующие операции.

Письменные заявления и извещения, сданные на почту, телеграф или в иное учреждение связи до двадцати четырех часов последнего дня срока, считаются сделанными в срок.

7. В нематериальный срок, исчисляемый в календарных периодах (календарных неделях, месяцах, днях и т. д.), включаются рабочие и нерабочие дни. Рабочие дни определяются по общему правилу исходя из пятидневной или шестидневной рабочей недели и устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре или графиком работ (сменности) (см. ст. 124 и комментарий к ней).

Нерабочие дни — это выходные дни, государственные праздники и праздничные дни (см. ст. 136, 147, п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь», с изм. и доп.), другие дни, во время которых работа не осуществляется по уважительным причинам (например, временная нетрудоспособность).

8. В части 5 ст. 10 установлено, что если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день.

Истечение материальных сроков имеет свои особенности: они заканчиваются в последний день срока (в частности, истечение срока срочного трудового договора определено в ст. 38). Но в случае несовпадения дня срока с рабочим днем, удлинение или сокращение срока не допускается.

Статья 11. Основные права работников

Работники имеют право на:

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

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

3) участие в собраниях;

4) участие в управлении организацией;

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

6) ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней (часть первая

статьи 147), и отпуска продолжительностью не ниже установленной настоящим Кодексом;

7) социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности и потери работы;

8) невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

9) судебную и иную защиту трудовых прав.

1. Конституция гарантирует гражданам Республики Беларусь право на труд (ч. 1 ст. 41). Международно-правовое закрепление права на труд взаимосвязано с признанием принципов свободы труда и упразднения принудительного или обязательного труда. Принцип свободы труда предоставляет каждому трудоспособному гражданину возможность свободно распоряжаться своей способностью к труду, выбирать род занятий и профессию. Гражданин может реализовывать право распоряжаться своими способностями к труду самостоятельно или на основе договора. Право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой может быть реализовано путем заключения трудового договора с нанимателем, в результате чего гражданин приобретает правовой статус работника. Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) провозгласила право каждого человека на защиту от безработицы (п. 1 ст. 23). При наличии рынка труда есть ряд возможностей реализации права на труд: отказаться от поиска работы вообще; самостоятельно заниматься поиском работы; обратиться в службу занятости за содействием в поиске работы. Гарантии государства в области содействия занятости и реализации права граждан на труд закреплены в Законе от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.). Принцип обеспечения права на труд и права на защиту от безработицы следует рассматривать в сочетании с общеправовым принципом равенства прав и свобод человека и гражданина. Для женщин, несовершеннолетних и некоторых других категорий работников, нуждающихся в повышенной государственной поддержке, трудовым законодательством предоставлены дополнительные гарантии права на труд.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) обязывает государства признать право каждого на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 7). Работник как субъект трудового права имеет право на здоровые и безопасные условия труда. Нормы ТК обязывают нанимателя обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать требования по охране труда, предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, исполнять другие обязанности, вытекающие из трудового законодательства (ст. 55, 226).

2. В части 3 ст. 41 Конституции и п. 2 ст. 11 ТК закреплено право граждан на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на

объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку. Во Всеобщей декларации прав человека провозглашено право на свободу объединений, создание профсоюзов и вступления в них для защиты своих интересов (п. 4 ст. 23). Право на объединение в профессиональные союзы реализуется на основании Закона от 22.04.1992 «О профессиональных союзах» (в ред. Закона от 14.01.2000, с изм. и доп.).

Работники через свои представительные органы (соответствующие профессиональные союзы, иные представительные органы, действующие на основании актов законодательства (ст. 354)) вправе участвовать в коллективных переговорах, выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению, дополнению соглашений или коллективных договоров, заключать коллективные договоры, соглашения (гл. 34, 35). В целях разрешения коллективного трудового спора работники вправе временно отказаться от выполнения трудовых обязанностей, то есть объявить забастовку (ст. 388-399).

Принцип свободы объединений и действенное признание права на ведение коллективных переговоров провозглашен Декларацией МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации» (1998 г.) одним из основополагающих принципов в сфере труда. Принцип социального партнерства означает участие работников и их представительных органов в управлении производством и установлении условий труда, коллективных переговорах, заключении коллективных договоров и соглашений. Принцип социального партнерства дополняется принципом защиты экономических и социальных прав и интересов путем реализации права на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (гл. 36 ТК).

3. Право на участие в собраниях является составной частью права граждан на свободу собраний, гарантируемого ст. 35 Конституции.

4. По ранее действовавшему законодательству право на участие в управлении организацией реализовалось через органы трудового коллектива организации, включающего всех работников данной организации. Закон от 14.12.1990 «О предприятиях» (утр. силу) определял органы трудового коллектива предприятия и их полномочия (гл. 11 Закона «О предприятиях»). Высшим органом трудового коллектива предприятия являлось общее собрание (конференция) работников. На предприятии создавался постоянно действующий орган — совет правления предприятия. Трудовой коллектив имел право избирать своих представителей в совет (правление) предприятия, отзывать их, заслушивать отчеты. В статье 43 указанного Закона устанавливалось, что собственник предприятия или уполномоченный им орган могли полностью или частично делегировать право управления предприятием его органу управления (совету, правлению и др.). Совет предприятия — коллегиальный орган управления предприятием, основными задачами которого являлось: принятие решений по наиболее значимым для предприятия вопросам, затрагивающим интересы как нанимателя, так и работников; развитие социального партнерства между нанимателем и работниками. В названном Законе были подробно урегулированы вопросы создания совета применительно к предприятиям всех форм собственности, его численности, срока функционирования

(ст. 51 Закона «О предприятиях») и компетенции (ст. 53 Закона «О предприятиях»).

В настоящее время правовое регулирование в части определения правового статуса коллектива работников организации, порядка создания и действия его органов фактически отсутствует. В некоторых статьях ТК содержится регламентация полномочий высшего органа коллектива работников организации — общего собрания (конференции) (см. ч. 2 ст. 379, ст. 389).

5. Статья 42 Конституции гарантирует работающим по найму справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. Оплата труда должна производиться без дискриминации и не ниже установленного государственного минимального уровня. Правовое требование о справедливом вознаграждении означает, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и членов его семьи (п. 3 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека). Вознаграждение должно обеспечивать, как минимум, всем трудящимся удовлетворительное существование для них самих и их семей (ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). Среди условий труда особое внимание обращается на то, что каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд (п. 2 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека). Признание принципа равной оплаты за равный труд является одним из основополагающих правовых начал деятельности МОТ, что предусмотрено в преамбуле ее Устава. Государственные гарантии по оплате труда работников нашли закрепление в ст. 56 ТК.

6. Гарантируемое ст. 43 Конституции право на отдых нашло закрепление в гл. 11, 12 ТК. Право на справедливые и благоприятные условия труда, провозглашенное во Всеобщей декларации прав человека (п. 1 ст. 23), включает в себя право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за работу в праздничные дни (ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). В преамбуле Устава МОТ указывается на необходимость улучшения условий труда путем регламентации рабочего времени, включая установление максимальной продолжительности рабочего времени.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь право на отдых сочетается с такими его гарантиями, как ограничение продолжительности рабочего времени, предоставление ежедневного и еженедельного отдыха, нерабочих дней во время государственных праздников и праздничных дней, а также трудовых отпусков. В статье 149 установлено право работников на трудовые и социальные отпуска. Социальные отпуска предоставляются в определенных целях: создание благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и др.

7. В пункте 7 ст. 11 закрепляются права, гарантируемые ст. 47 Конституции. Государственное социальное страхование представляет собой

систему пенсий, пособий и других выплат гражданам Республики Беларусь, за счет средств государственных страховых фондов в случаях: болезни и/временной нетрудоспособности, беременности и родов, рождения ребенка, ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет, инвалидности, достижения пенсионного возраста, потери кормильца, потери работы, смерти застрахованного или члена его семьи. Законодательство о государственном социальном страховании состоит из Закона от 31.01.1995 «Об основах государственного социального страхования» (с изм. и доп.), а также других актов законодательства, регулирующих конкретные условия, размеры и порядок организации государственного социального страхования по каждому страховому случаю.

Если международным договором предусмотрены иные правила, чем те, которые предусмотрены законодательством Республики Беларусь о государственном социальном страховании, то применяются правила международного договора. Работник подлежит обязательному страхованию нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 224). Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, произошедшие с работниками и другими лицами, и профессиональные заболевания (ст. 229). Работникам, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, предоставляются дополнительные гарантии при трудоустройстве и прекращении трудового договора по инициативе нанимателя: место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п. 6 ст. 42); наниматели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве (ст. 285).

Гарантии в случае потери работы закреплены в Законе от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.). Государство в области содействия занятости гарантирует гражданам: право на выбор профессии, рода занятий и работы; охрану труда, в том числе на здоровые и безопасные условия труда, правовую защиту от необоснованных увольнений или отказов в приеме на работу в соответствии с законодательством о труде; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой с учетом общественных потребностей (ч. 3 ст. 10 вышеуказанного Закона).

Лицам, зарегистрированным в качестве безработных, государство гарантирует: бесплатную профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с учетом общественных потребностей и в соответствии с имеющимися склонностями, способностями, навыками и особенностями их психофизического развития; выплату пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов по труду, занятости и социальной защите, оказание материальной помощи безработным и членам их семей,

находящимся на их иждивении; компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением органами по труду, занятости и социальной защите на работу (обучение) в другую местность; бесплатный медицинский осмотр при приеме на работу и направлении на обучение; возможность участия в оплачиваемых общественных работах; содействие в организации предпринимательской деятельности (ч. 4 ст. 10 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»).

В статье 11 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» закреплены дополнительные гарантии для отдельных категорий граждан в области содействия занятости. О гарантиях в случае потери работы можно говорить, начиная со стадии высвобождения работников, расторжения с ними трудового договора в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников и др. Целым рядом статей ТК устанавливается определенный порядок и предоставляются гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 43, 45, 46, 48, 240, ч. 3 ст. 268, ст. 282).

8. Вмешательство в частную жизнь имеет место, когда наниматель применяет к работнику меры воздействия, предусмотренные трудовым законодательством, за поведение работника, не связанное с выполнением трудовых обязанностей. В этих случаях принятые меры должны признаваться незаконными и отменяться. Неуважение личного достоинства может содержаться в сведениях, порочащих работника и не соответствующих действительности, в оскорблениях со стороны нанимателя (уполномоченного должностного лица нанимателя). Виновные лица могут привлекаться к ответственности.

9. Конституция гарантирует каждому гражданину защиту его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки (ст. 60). Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров урегулирован гл. 17. Государство гарантирует работникам: право на обращение в установленные ст. 242 сроки за разрешением трудовых споров в КТС или суд; быстроту рассмотрения трудовых споров, которая обеспечивается краткими сроками; бесплатность рассмотрения спора; обеспечение реального исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам, в том числе и в принудительном порядке. Защита трудовых прав может осуществляться и в процессе разрешения коллективных трудовых споров (гл. 36).

Статья 12. Основные права нанимателей

Наниматель имеет право:

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

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

- 3) создавать и вступать в объединения нанимателей;
- 4) поощрять работников;
- 5) требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка;
- 6) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Еодексом;
- 7) обращаться в суд для защиты своих прав.

1. Наниматель — юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником (ст. 1). Право нанимателя заключать и расторгать трудовые договоры с работниками реализуется в рамках гл. 2 «Заключение трудового договора» и гл. 4 «Прекращение трудового договора».

2. Наниматели через своих представителей (руководителя организации или лиц, уполномоченных учредительными документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций, объединения нанимателей) вправе вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, соглашения (гл. 34, 35).

3. Наниматели имеют право на добровольное объединение юридических и физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками, имеющими целью представительство и защиту своих прав и законных интересов. В мировой практике правовой статус объединений нанимателей (предпринимателей, работодателей) базируется на нормах Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (ратифицирована Республикой Беларусь 14.08.1956). Данная Конвенция предусматривает право трудящихся и предпринимателей создавать свои организации и вступать в них. Согласно ч. 1 ст. 1 ТК 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. В ТК объединения нанимателей рассматриваются в качестве равноправного субъекта социального партнерства и представителя нанимателей в коллективных трудовых отношениях на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях (ст. 352, ч. 2 ст. 355, 356, 358, 359, 378).

4. Наниматель вправе поощрять работников за труд (ст. 196).

5. Право нанимателя требовать от работников выполнять условия трудового договора корреспондируется обязанностям работника (ст. 53). Обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих трудовых обязанностей образуют понятие трудовой дисциплины (ст. 193).

6. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей наниматель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности (гл. 14). В случае причинения

виновным противоправным поведением реального ущерба нанимателю работником при исполнении трудовых обязанностей работник может быть привлечен к материальной ответственности (гл. 37).

7. Наниматель имеет право обращаться в суд в целях защиты своих прав. В частности, он вправе это сделать с целью возмещения ущерба, причиненного нанимателю работником при исполнении трудовых обязанностей (п. 4 ч. 2 ст. 241). Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба (ч. 2 ст. 242). Наниматель имеет право обжаловать решение КТС в суд в десятидневный срок со дня вручения копии решения КТС (ст. 239).

Статья 13. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещается.

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

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

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

3) средства поддержания трудовой дисциплины;

4) средства наказания за участие в забастовках.

Не считается принудительным трудом:

1) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров;

2) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской службе либо чрезвычайными обстоятельствами.

1. Запрещение принудительного труда вытекает из положений ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, устанавливающих, что каждый человек зарабатывает себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Прямое ограничение, а затем и запрещение принудительного труда предугмнтрируется конвенциями МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» и № 105 «Об упразднении принудительного труда. В статье 1 Концепции № 105 установлено, что каждый член МОТ, ратифицирующий эту Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме. В Республике Беларусь принудительный труд запрещается нормой ч. 4 ст. 41 Конституции. Юридическая

ответственность за нарушение рассматриваемого запрета наряду с другими нарушениями законодательства о труде предусмотрена административным, уголовным и другим законодательством Республики Беларусь (см. комментарий к ст. 465). В то же время необходима в конкретизация юридической ответственности за использование различных форм принудительного труда и средств принуждения к нему.

2. В статье 2 Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» «принудительный или обязательный труд» определяется как всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. В части 2 ст. 13 вместо термина «наказание» приводится более точный — «насильственное воздействие» и с учетом положений ст. 1 Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» определяются четыре возможные формы такого воздействия. В то же время не приводится такая (пятая) предусмотренная Конвенцией форма возможного принуждения к обязательному или принудительному труду, как мера дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания. Тем не менее такая возможность не исключается. Следовательно, приведенный перечень насильственного воздействия в целях привлечения к принудительному труду не является исчерпывающим.

3. Принципиальное значение имеет определение в ч. 3 ст. 13 видов работ, которые не признаются принудительным трудом. Так, в соответствии с п. 2 ст. 2 Конвенции МОТ № 29 не считается принудительным трудом работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров. При этом должно быть учтено также требование Конвенции о том, что осужденные не могут быть переданы для трудовой деятельности в распоряжение частных лиц, компаний или обществ. Это положение нуждается в строгом правовом обеспечении.

В части 3 ст. 13 установлено также, что работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской службе либо чрезвычайными обстоятельствами, не считается принудительным трудом. Однако при этом следует учитывать, во-первых, что вышеназванный Конвенцией МОТ № 29 труд военнослужащих допускается только для проведения работ чисто военного характера, а во-вторых, что чрезвычайные обстоятельства не могут трактоваться неоправданно широко и должны характеризоваться как ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Статья 14. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений

Дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального

происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей, запрещается.

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

Не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения:

- 1) основанные на свойственных данной работе требованиях;
- 2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

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

1. В соответствии с п. 1 ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» под дискриминацией понимается всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

2. Приведенный в комментируемой статье перечень признаков (обстоятельств), при наличии которых не допускается дискриминация, не является исчерпывающим. В статье 22 Конституции установлено, что все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов.

Дискриминация недопустима по любым вопросам трудовых отношений (оплаты и условий труда, профессионального обучения, прекращения трудового договора и др.).

В соответствии со ст. 41 Конституции граждане имеют право на объединение в профессиональные союзы. Это право закреплено также Всеобщей декларацией прав человека.

Дискриминация в сфере трудовых отношений в зависимости от участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях не допускается.

3. Дискриминация не допускается как в законодательстве, так и в коллективных договорах (соглашениях) и иных локальных нормативных правовых актах, а также в трудовых договорах.

Согласно ст. 362 условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Следовательно, если дискриминационные условия включены в какие-либо договоры о труде, такие условия в силу ст. 362 являются недействительными.

4. Согласно п. 2 ст. 1 вышеназванной Конвенции МОТ № 111 не считается дискриминацией всякое различие, исключение или предпочтение, обусловленные спецификой конкретной работы.

Например, прием на работу на определенные должности в Министерство иностранных дел возможен только при знании претендентом тех или иных иностранных языков, поскольку работа на этих должностях связана с непосредственным общением с иностранными гражданами.

В некоторых случаях законодательство запрещает принимать на работу отдельные категории граждан при определенных условиях. Это, в частности, относится к:

близким родственникам или свойственникам в государственной организации (обособленном подразделении), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому в перечисленных в ст. 27 должностях;

гражданам, не достигшим 18 лет, при приеме на работу, связанную с производством, хранением и торговлей спиртными напитками;

лицам, не имеющим соответствующего образования, при замещении должностей, требующих наличия такого образования (например, врачей, юристов);

лицам, претендующим на прием на работу (должность), при наличии вступившего в силу приговора суда, которым запрещено занимать такие должности или заниматься такой деятельностью (см. ст. 51 УК).

5. В соответствии со ст. 5 Конвенции МОТ № 111 не считается дискриминацией установление льгот и преимуществ для граждан и работников, нуждающихся в особой защите или помощи по соображениям пола, возраста, физических недостатков, семейных обязательств, социального положения или культурного уровня.

Такие льготы и преимущества предусмотрены для женщин. Согласно ст. 262 запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. Эта же статья запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы.

В соответствии со ст. 272 не допускается заключение трудового договора с лицом моложе 16 лет.

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах. Запрещается подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечисленные выше ограничения и запрещения не могут считаться дискриминацией, поскольку они обусловлены необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Статья 15. Статистика труда

Статистика труда организуется в соответствии с законодательством, конвенциями и рекомендациями Международной организации труда.

Статистические данные о средней заработной плате в организациях любых организационно-правовых форм не являются конфиденциальными.

1. Статистические данные используются:

в формировании информационной базы мониторинга социально-трудовой сферы, проводимого с целью наблюдения и научного анализа актуальных социально-трудовых процессов и явлений;

систематической оценки состояния трудовых и социальных отношений;

обеспечения органов государственного управления аналитическими материалами, необходимыми для принятия управленческих решений в социально-трудовой сфере.

2. Вопросам статистики труда посвящены Конвенция МОТ № 160 «О статистике труда» и Рекомендация МОТ № 170. В Конвенции, в частности, определены понятие и виды статистических данных, методы их сбора, обработки и публикации.

Основными нормативными правовыми актами, формирующими законодательство, в соответствии с которым организуется статистика труда, являются:

Закон от 28.11.2004 «О государственной статистике» (с изм.);

Декрет Президента Республики Беларусь от 18.05.1999 № 22 «О некоторых мерах по недопущению искажений данных государственной статистической отчетности» (с изм. и доп.);

постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.01.1998 № 47 «О ведении мониторинга социально-трудовой сферы республики» (с изм. и доп.);

постановления Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17.09.2001 № 80 «Об утверждении Инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду» (с изм. и доп., далее — Инструкция); от 12.10.2007 № 311 «Об утверждении формы государственной статистической отчетности 1-КТС «Отчет о коллективных трудовых спорах» и указаний по ее заполнению»; от 30.05.2005 № 33 «Об утверждении формы государственной статистической отчетности 1-т (условия труда) «Отчет об условиях труда, компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» и указаний по ее заполнению»; от 12.06.2006 № 69 «Об утверж-

дении формы государственной статистической отчетности 7-ТВН «Отчет о численности потерпевших при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях» и указаний по ее заполнению» (с изм.); от 12.10.2007 № 307 «Об утверждении формы государственной статистической отчетности 1-труд «Отчет по труду и движению работников» и указаний по ее заполнению»; от 27.12.2007 № 463 «Об утверждении формы государственной статистической отчетности 1-труд (задолженность) «Отчет о просроченной задолженности по заработной плате» и указаний по ее заполнению»; от 12.10.2007 № 308 «Об утверждении форм государственной статистической отчетности по труду» и др.

Ведение статистики труда предусматривается и в некоторых нормах ТК (ст. 52, 55, 133, 385).

3. Государственная статистическая отчетность по труду включает в себя сведения о списочной, среднесписочной численности работников, персонале, занятом в основной и неосновной деятельности, движении работников, использовании календарного фонда времени, фонде заработной платы и среднемесячной заработной плате.

Относительно двух последних видов сведений в ч. 2 ст. 15 указывается, что статистические данные о средней заработной плате в организациях любых организационно-правовых форм не являются конфиденциальными.

Как правило, представлять статистические данные по труду с установленной периодичностью обязаны все юридические лица и их обособленные подразделения независимо от формы собственности (см. п. 1, 2 Инструкции).

Некоторые формы статистической отчетности распространяются только на юридические лица, занимающиеся определенными видами деятельности, а также на юридические лица государственной формы собственности и республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству (например, постановление Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 27.11.2007 № 429 «Об утверждении формы государственной статистической отчетности 5-труд «Отчет о заработной плате руководителей» и указаний по ее заполнению»), или на юридические лица, их обособленные подразделения, занимающиеся определенным видом деятельности, например производством промышленной продукции (постановление Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 27.04.2007 № 47 «Об утверждении формы государственной статистической отчетности 55-т «Отчет о заработной плате работников по профессиям и должностям» и указаний по ее заполнению»).

РАЗДЕЛ II

ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

Глава 2

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 16. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудоого договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

1) направленными на работу государственной службой занятости в счет брони, включая граждан, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином;

3) прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учреждения образования;

4) имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;

5) прибывшими на работу после окончания государственных учреждений образования по направлению;

6) женщинами 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) военнослужащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, по требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

1. Законом от 20.07.2007 в ст. 16 внесены следующие изменения и дополнения:

пункт 2 дополнен словами «в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином»;

в пункте 3 слова «учебного заведения» заменены словами «учреждения образования»;

в пункте 5 слова «учебных заведений» заменены словами «учреждений образования»;

пункт 7 изложен в новой редакции: «7) военнослужащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места».

2. В комментируемой статье приводится перечень граждан, в отношении которых нанимателю запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

В этот перечень включены граждане, направленные на работу государственной службой занятости в счет брони.

На практике «необоснованным отказом» считается отказ по причинам, не предусмотренным в законодательстве.

Броня приема на работу — это определенное местными исполнительными и распорядительными органами количество рабочих мест, на которые наниматель обязан принять по направлению службы занятости лиц, которым государство предоставляет дополнительные гарантии занятости.

В некоторых нормативных правовых актах наряду с термином «броня» употребляются термины «квота», «квотирование рабочих мест», «нормативы по бронированию». Все они имеют одно и то же юридическое содержание.

2.1. Согласно ч. 1 ст. 11 Закона от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.) государство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости населения следующим гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда:

детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

родителям в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающим детей-инвалидов;

инвалидам;

освобожденным из мест лишения свободы;

впервые ищущим работу в возрасте до 21 года;

лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях);

ветеранам боевых действий на территории других государств, указанным в п. 1-3 ст. 3 Закона от 17.04.1992 «О ветеранах» (в ред. Закона от 12.07.2001, с изм. и доп.);

уволенным с военной службы, из органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям в связи с окончанием срочной службы, ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, по состоянию здоровья или по другим уважительным причинам без права на пенсию;

эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения, а также самостоятельно выехавшим из этих зон после катастрофы на Чернобыльской АЭС;

иным гражданам, если это определено законами и актами Президента Республики Беларусь.

Дополнительные гарантии в области содействия занятости населения гражданам, указанным в ч. 1 ст. 11 Закона «О занятости населения Республики Беларусь», обеспечиваются путем разработки и реализации целевых государственных программ содействия занятости населения, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления брони для приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

2.2. Порядок установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, определяется Положением о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.11.2006 № 1595, с изм. и доп.).

Для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, местные исполнительные и распорядительные органы устанавливают нанимателям независимо от форм собственности броню для приема на работу таких граждан на имеющиеся свободные рабочие места (вакансии).

Местные исполнительные и распорядительные органы ежегодно до 1 ноября принимают решения на очередной календарный год об установлении брони нанимателям для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда.

В решениях местных исполнительных и распорядительных органов указываются:

- наниматели;
- категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, и количество граждан, подлежащих трудоустройству на свободные рабочие места (вакансии);
- минимальное количество создаваемых рабочих мест.

Для трудоустройства граждан в соответствии с броней, установленной местными исполнительными и распорядительными органами, наниматели письменно уведомляют органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий) по форме, определенной Министерством труда и социальной защиты, в двухнедельный срок со дня их образования с указанием условий труда и размера его оплаты.

Органы по труду, занятости и социальной защите своевременно информируют граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных

на равных условиях конкурировать на рынке труда, о возможности их трудоустройства в счет брони.

Трудоустройство граждан в счет установленной брони (включая трудоустройство на рабочие места, создаваемые в соответствии с решениями местных исполнительных и распорядительных органов) осуществляется только по направлению органов по труду, занятости и социальной защите.

Ликвидация рабочих мест, созданных по заданию местных исполнительных и распорядительных органов, осуществляется по согласованию с этими органами.

В случае отказа от приема на работу гражданина, направленного органом по труду, занятости и социальной защите для трудоустройства в счет брони, наниматель в направлении этого органа делает отметку о дне явки гражданина и причине отказа ему в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

В случае необоснованного отказа должностного лица нанимателя в приеме на работу гражданина, направленного органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони, невыполнения нанимателем обязанности по созданию рабочих мест (в том числе специализированных рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, наниматели и должностные лица привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством.

Бронирование рабочих мест для приема на работу родителей, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении и направленных по судебному постановлению в органы по труду, занятости и социальной защите для трудоустройства, осуществляется в порядке, установленном упомянутым Положением.

2.3. В соответствии со ст. 24 Закона от 11.11.1991 «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» (в ред. Закона от 14.07.2000, с изм.) в целях обеспечения занятости инвалидов государственными органами с участием общественных объединений инвалидов устанавливаются нанимателям нормативы по бронированию рабочих мест для инвалидов в размере не менее 5 % от численности работающих (если число работающих не менее 20 человек).

Порядок установления нормативов по бронированию рабочих мест и меры ответственности нанимателей за невыполнение заданий по бронированию рабочих мест для инвалидов определяются законодательством Республики Беларусь.

В частности, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.04.1992 № 212 (с изм.) утверждено Положение о порядке установления предприятиям, учреждениям и организациям норматива бронирования рабочих мест для инвалидов.

Согласно названному Положению одним из видов обеспечения занятости инвалидов является установление предприятиями, учреждениями и организа-

циями (далее — предприятия), независимо от форм собственности и хозяйствования, норматива бронирования для них рабочих мест.

Местные Советы депутатов устанавливают в соответствии с действующим законодательством предприятиям с численностью работающих свыше 20 человек норматив бронирования рабочих мест для инвалидов в размере не менее 5 % от численности работающих. При этом в счет этого норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего дня (недели).

Трудоустройство инвалидов осуществляется государственной службой занятости и обществами инвалидов. Прием на работу инвалидов по направлению на специально созданное или бронируемое для этих целей рабочее место обязателен для предприятий, независимо от форм собственности и хозяйствования.

Количество инвалидов, нуждающихся в трудоустройстве, определяет государственная служба занятости, используя в этих целях материалы учета обратившихся граждан, данные органов социального обеспечения, статистики, обществ инвалидов и предприятий.

Предприятия, независимо от форм собственности и хозяйствования, обязаны создавать в счет установленной местными Советами депутатов брони рабочие места для трудоустройства инвалидов, обеспечивать их социальную и правовую защиту.

Предприятия, применяющие труд инвалидов, пользуются правом на льготное налогообложение в соответствии с действующим законодательством.

Ликвидация рабочих мест для инвалидов производится только по согласованию с местными Советами депутатов.

3. В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 16 недопустим необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином.

Действующая норма предусматривает, что приглашение на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому должно быть письменным.

Учитывая, что право приема и увольнения работников предоставлено нанимателям, вопрос о приглашении и переводе работника должен быть согласован нанимателями.

Поскольку у работника, приглашенного на работу в порядке перевода по соглашению между нанимателями, в силу п. 2 ч. 1 ст. 16 возникает право поступления на данную работу, он вправе обратиться в суд с иском, если ему отказано в заключении трудового договора. При обоснованности иска суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить с работником трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не предусмотрено иное. Письменная форма приглашения на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому будет служить доказательством того, что приглашающий имел намерение принять на работу этого работника, и облегчит работнику бремя доказывания в суде своего права на трудоустройство у данного нанимателя.

Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник совершил вынужденный прогул, то его оплата производится исходя из ставки (должностного оклада) работника на работу (должность), в принятии на которую истцу отказано (п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», с изм., далее — постановление Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Вместе с тем дополнение, внесенное в п. 2 ч. 1, устанавливает месячный срок со дня выдачи письменного приглашения, в течение которого действует запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это означает, что работник должен реализовать свое право на трудоустройство к другому нанимателю, пригласившему его на работу, в срок, не превышающий одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином. Если стороны не договорились об ином сроке, например, превышающем один месяц, то по истечении месяца у нанимателя возникает право отказать работнику в заключении трудового договора. Такой отказ будет считаться обоснованным.

4. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учреждений образования.

Государство обеспечивает гарантии предоставления первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений 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 соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.07.2005 № 834 «О некоторых вопросах направления работников на обучение в учреждения образования за счет средств юридических лиц» на обучение в учреждения, обеспечивающие получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, за счет средств государственных юридических лиц и юридических лиц, в отношении которых государство, обладая контрольным пакетом акций (долей, вкладов, паев) или иным не противоречащим законодательству образом, может определять решения, принимаемые этими юридическими лицами (далее — организации), направляются работники, проработавшие не менее года в этой организации и поступившие на специальности, необходимые организации, по результатам конкурсного отбора.

Конкурсный отбор осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми этими организациями.

В правилах конкурсного отбора предусматривается порядок проведения и условия отбора работников, в том числе по результатам вступительных испытаний, подтверждаемым справкой, выдаваемой учреждением образования, и среднему баллу документа об образовании.

Обучение работников за счет средств организаций осуществляется на основании договора, заключаемого между учреждением образования, гражда-

нином, получающим образование в учреждении образования, и организацией, осуществляющей плату за обучение, в котором кроме условий, установленных законодательством, предусматривается:

отработка в организации по окончании обучения не менее двух лет;

возмещение стоимости обучения в случае неотработки установленного срока, а также при отчислении из учреждения образования в случае невыполнения требований учебного плана и образовательных стандартов;

порядок оплаты за обучение, в том числе прекращения оплаты в случае невыполнения требований учебного плана и образовательных стандартов.

После окончания учебного заведения наниматель обязан выполнить свои обязательства по трудоустройству указанных выпускников.

5. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения.

Такое запрещение может быть записано в коллективном договоре (например, в отношении бывших работников, уволенных по сокращению численности или штата работников, при возвращении после восстановления или увеличения объема работ у нанимателя).

6. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, прибывшими на работу после окончания государственного учреждения образования по направлению.

Предусмотренная в п. 5 ч. 1 ст. 16 гарантия распространяется на выпускников государственных учебных заведений, прибывших на работу по направлению. Вместе с тем если прибытие на работу после окончания обучения в частном учебном заведении было основано на заявке нанимателя или договорах с его участием, то действуют гарантии, предусмотренные п. 3 ч. 1 ст. 16.

6.1. Порядок распределения выпускников, их права, гарантии и компенсации установлены Положением о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1702).

Согласно названному Положению распределение выпускников осуществляется учреждениями образования в целях удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих (служащих).

Распределению подлежат выпускники, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование первой либо второй ступени в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, кроме выпускников из числа иностранных граждан и лиц без гражданства, местом постоянного проживания которых являются иностранные государства.

Выпускники, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование первой и второй ступени в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, направленные на работу по распределению, являются молодыми рабочими (служащими) или молодыми специалистами (далее — молодые

специалисты) и обязаны отработать один год — после получения профессионально-технического образования, два года — после получения среднего специального или высшего образования. Указанный срок работы по распределению исчисляется со дня заключения трудового договора (контракта) между молодым специалистом и нанимателем.

Наниматель обязан принять на работу прибывшего по направлению молодого специалиста и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу.

6.2. Право молодых специалистов на трудоустройство гарантируется также Положением о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.12.2006 № 1681, с изм. и доп.).

Согласно указанному Положению первое рабочее место предоставляется: выпускникам государственных учреждений образования в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;

лицам с особенностями психофизического развития, если они не состояли в трудовых отношениях;

военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил, если на момент призыва на срочную военную службу они не состояли в трудовых отношениях.

Предоставление первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования обеспечивается путем направления их на работу по распределению в установленном законодательством порядке.

Лицам с особенностями психофизического развития, а также военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил, первое рабочее место предоставляется путем трудоустройства в счет установленной местными исполнительными и распорядительными органами нанимателям брони в порядке, определенном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.11.2006 № 1595 «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» (с изм. и доп.).

Для получения первого рабочего места путем трудоустройства в счет брони лица с особенностями психофизического развития, а также военнослужащие, уволенные из Вооруженных Сил, обращаются в органы по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов по их месту жительства.

Лицам с особенностями психофизического развития первое рабочее место предоставляется в течение двух лет после окончания обучения.

В случае отсутствия возможности трудоустройства лиц с особенностями психофизического развития и военнослужащих, уволенных из Вооруженных

Сил, в счет брони местные исполнительные и распорядительные органы в течение двух месяцев со дня их обращения дополнительно устанавливают нанимателям броню для их трудоустройства.

При невозможности предоставления военным служащим, уволенным из Вооруженных Сил, первого рабочего места в счет брони по полученной профессии (специальности) из-за отсутствия потребности в таких специалистах им может быть предложена с их согласия работа по смежной, родственной или иной профессии (специальности) с учетом общественных потребностей, выполнение которой требует профессионального обучения.

7. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет).

Такая норма содержалась ранее в ч. 1 ст. 170 КЗоТ. Ныне действующая норма отличается тем, что в ней повышен возраст ребенка-инвалида у одинокой матери — с 16 до 18 лет.

Запрет, предусмотренный п. 6 ч. 1 ст. 16, действует только при наличии мотива, связанного с беременностью или наличием детей указанного возраста. В то же время вполне допустим отказ в приеме на работу, если он связан с отсутствием необходимого для данной профессии (должности) образования, опыта работы.

В отдельных случаях законодательство запрещает принимать на работу определенные категории граждан при определенных условиях. Это, в частности, относится к женщинам и несовершеннолетним при приеме на тяжелые и подземные работы, а также на работы с вредными и (или) опасными условиями труда (см. ст. 262 и комментариев к ней).

8. Запрещается необоснованный отказ от заключения трудового договора 0 военными служащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил и других воинских формирований и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

Пункт 7 ч. 1 ст. 16 следует рассматривать в комплексе со ст. 280. Согласно названной статье военными служащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований, гарантируется предоставление первого рабочего места. Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством (см. н. 6 комментария к настоящей статье).

Пункт 7 ч. 1 ст. 16 в ранее действовавшей редакции распространялся только на военных служащих срочной службы, уволенных из Вооруженных Сил. В настоящей редакции он касается также военных служащих срочной службы, уволенных и из других войск и воинских формирований.

Данные изменения внесены с целью приведения норм трудового законодательства в соответствие с законодательством, регулирующим порядок прохождения воинской службы. Так, согласно Закону от 05.11.1992 «О воинской связанности и воинской службе» (в ред. Закона от 22.07.2003, с изм. и доп.) **ион** некая служба — это особый вид государственной службы, включающий

прохождение военной службы или службы в резерве, военных или специальных сборов в период состояния в запасе Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь.

Таким образом, запрет отказа в приеме на работу действует теперь в отношении военнослужащих срочной военной службы, уволенных из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований, направленных на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

9. Часть 2 ст. 16 устанавливает обязанность нанимателя в трехдневный срок после обращения гражданина или специально уполномоченного государственного органа известить их в письменной форме о мотивах отказа в заключении трудового договора с лицами, перечисленными в ч. 1 ст. 16.

Как видно, требовать от нанимателя выдачи письменного отказа в заключении трудового договора может не только сам гражданин, но и специально уполномоченный государственный орган, который по роду своей деятельности заинтересован в его «судьбе» (например, государственная служба занятости, общество инвалидов и др.).

Извещение о мотивах отказа может быть сделано по почте или путем вручения его под роспись.

Обязанность нанимателя известить гражданина или уполномоченный государственный орган о мотивах отказа в заключении трудового договора, предусмотренная ч. 2 ст. 16, относится только к гражданам, перечисленным в ч. 1 ст. 16, т. е. только к тем, кому законодательством предоставлены особые гарантии.

В случаях, не предусмотренных ч. 1 ст. 16, наниматель вправе отказать в заключении трудового договора по любым мотивам, за исключением тех, которые могут рассматриваться как дискриминационные. При этом наниматель не обязан извещать о мотивах отказа в приеме на работу ни в письменной, ни в устной форме.

10. Ответственность за нарушение законодательства о занятости, а также законодательства о труде установлена КоАП.

В соответствии со ст. 9.15 КоАП невыполнение нанимателем обязанности по созданию рабочих мест (в том числе специализированных рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, а также родителей, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, в случаях, когда обязанность создания таких мест предусмотрена законодательством, влечет наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти базовых величин, а на юридическое лицо — до ста базовых величин.

Согласно ст. 9.16 КоАП необоснованный отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу гражданина, направленного органами государственной службы занятости населения в счет брони, влечет наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти базовых величин.

Отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу выпускника государственного учреждения, обеспечивающего получение профессионально-

технического, среднего специального или высшего образования, в соответствии с договором (заявкой) на обучение, заключенным между указанным учреждением образования и нанимателем, а равно иного лица, заключение трудового договора с которым является обязательным, влечет наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти базовых величин.

Статья 17. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться на:

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом. Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно.

Трудовой договор на время выполнения сезонных работ заключается в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев, установлены главой 23 настоящего Кодекса.

1. Заключение трудового договора на неопределенный срок законодатель поставил на первое место. На практике большинство трудовых договоров заключается на неопределенный срок. Такой договор более выгоден работнику, поскольку обеспечивает стабильность трудовых отношений.

2. В законодательстве отсутствует требование об обязательном указании в трудовом договоре о том, что он заключен на неопределенный срок. В части 5 от. 1 7 указано, что если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Не требуется такого рода указания и в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Если в таком приказе (распоряжении) не указаны срок или время выполнения определенной (конкретной) работы, обязанностей временно

отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы, сезонных работ (п. 3, 4, 5 ст. 17), следовательно, договор заключен на неопределенный срок.

3. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, иначе называют бессрочным трудовым договором. По требованию работника он может быть расторгнут в любое время с соблюдением предусмотренных ст. 40 правил (предупреждение нанимателя письменно за один месяц и др.).

4. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, называют срочным трудовым договором. Максимальная продолжительность срочного трудового договора ограничена сроком не более пяти лет (п. 2 ст. 17).

Законодательством установлено, что 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 ТК.

К срочным трудовым договорам законодательством отнесен и контракт. Он является разновидностью срочного трудового договора с присущими ему особенностями.

Контракт представляет собой трудовой договор, заключаемый в письменной форме с указанием конкретного срока его действия, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

Порядок и условия заключения контрактов установлены Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм., далее — Декрет Президента от 26.07.1999 № 29) и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, с изм. и доп.).

Согласно п. 1 Декрета Президента от 26.07.1999 № 29 нанимателям предоставлено право заключения контрактов со всеми работниками, а в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, заключение контрактов является обязательным. Речь идет о том, что контракт как особый вид трудового договора может быть заключен с любым гражданином по договоренности между ним и нанимателем. При этом нанимателю предоставлено право заключать контракт как с принимаемыми на работу лицами, так и с работниками, которые уже трудятся у нанимателя на основе договора, заключенного между ними на неопределенный срок.

По общему правилу контракт заключается с работниками на срок не менее одного года и не более пяти лет. Кроме срока действия контракта в нем обязательно должны быть указаны: должность, профессия, специальность работника, место работы, дата его подписания.

Поскольку контракт ухудшает правовое положение работника, в нем указывается компенсация за это (п. 2.5 Декрета Президента от 26.07.1999 № 29; Решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 13.11.2001

№ Р-130/2001 «О минимальных компенсациях за ухудшение правового положения работников»).

При переводе на контрактную форму работника, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, он должен быть предупрежден об этом письменным уведомлением не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В данном уведомлении указываются обоснованные причины перевода работника на контракт. С вручением такого уведомления наниматель должен представить ему и проект контракта. Согласно постановлению Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 обоснованными причинами изменения существенных условий труда называются, в частности, рационализация рабочих мест, изменение техники и технологии производства, введение новых форм организации труда, совершенствование рабочих мест на основе аттестации.

В том случае, если работник отказывается от заключения контракта, трудовой договор прекращается с ним по причине отказа его от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

Как и контракт, срочные трудовые договоры по сравнению с трудовыми договорами на неопределенный срок ухудшают положение работника. Это ухудшение связано с тем, что наниматель имеет право прекратить с ним трудовые отношения по истечении срока договора без указания каких-либо дополнительных оснований. В свою очередь, работник не имеет права уволиться по собственному желанию в течение всего срока договора.

Признаком, отличающим срочный трудовой договор от договора на неопределенный срок, является и то, что условие об указании конкретного срока должно быть зафиксировано не только в трудовом договоре, но и в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

Возможность прекращения срочного трудового договора без каких-либо оснований по истечении его срока предоставлена и работнику.

5. В пункте 2 ст. 17 определена лишь «верхняя граница» (до пяти лет) срока срочного трудового договора. Однако в отдельных случаях законодательством могут устанавливаться и «нижние пределы».

Так, в соответствии с п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 нанимателям предоставлено право заключать с работниками контракты на срок, как это уже было отмечено, не менее одного года (о сроке заключения трудового договора с руководителем организации см. комментарий к ст. 254; о срочных трудовых договорах см. п. 5 комментария к ст. 19).

6. При досрочном прекращении трудового договора на определенный срок к приказе об увольнении и трудовой книжке не должно содержаться ссылки на ст. 40 (увольнение по желанию работника), так как она применяется к договору, заключенному только на неопределенный срок. В связи с этим при срочном трудовом договоре не обязательно соблюдать предусмотренные ст. 40 правила (предупреждение за один месяц и др.).

Досрочное прекращение трудового договора на неопределенный срок чаще всего производится по п. 1 ст. 35 и ст. 41.

Если срок, определенный сторонами, истек, то трудовой договор может быть:

прекращен в связи с истечением срока по инициативе любой из сторон (п. 2 ст. 35);

продлен на неопределенный срок, если трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 39);

продлен по соглашению сторон либо перезаключен на прежних либо новых условиях.

7. Разновидностью срочных трудовых договоров являются договоры на время выполнения определенной работы. Различие состоит лишь в том, что окончание работы определяется не какой-либо точно установленной датой, а фактом завершения работы, подтверждаемым обычным актом приемки ее результата. Работник должен быть предупрежден о том, что он принимается на время выполнения определенной работы.

8. Законодательство предусматривает заключение трудовых договоров на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (п. 4 ст. 17). Эти договоры, по существу, также относятся к срочным договорам. К числу таких договоров относятся, в частности, трудовой договор с работником на время отсутствия работницы, находящейся в отпуске по беременности и родам (ст. 184) или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 185). Границы срока в случаях такого рода в законе установлены «верхние», предельные. Например, отпуск по уходу за ребенком по желанию женщины предоставляется ей до достижения им возраста трех лет. Законодательством установлено, что воспользоваться отпуском на указанный срок является правом женщины, а не ее обязанностью. Она может этот отпуск в любое время прервать и потребовать продолжения трудовых отношений (см. комментарий к ст. 185). Следовательно, в такого рода случаях конкретный срок не оговаривается, а в трудовом договоре и в приказе (распоряжении) указываются условия о приеме на работу на время нахождения конкретной работницы в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника (п. 4 ст. 17), прекращается со дня, предшествующего дню выхода того работника на работу.

9. Договоры на время выполнения сезонных работ (п. 5 ст. 17) также относятся к числу срочных трудовых договоров. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий не могут выполняться в течение круглого года и производятся в течение определенного периода (сезона). Максимальная продолжительность сезонных работ не может превышать шести месяцев. Установленный законодательством максимальный срок — это одно условие, второе условие — оговариваемая сторонами работа должна быть включена в специальные перечни сезонных работ.

Условие о сезонном характере работы должно быть отражено в трудовом договоре.

10. Если работа в перечень сезонных работ не включена, хотя и выполняется в течение предельных сроков сезонных работ, либо предусмотрена перечнем, **но** выполняется по истечении этих сроков, она считается постоянной.

11. На работников, зачисленных на сезонную работу, распространяется действующее трудовое законодательство, но с некоторыми изъятиями (см. комментарии к ст. 299-303).

12. К числу срочных трудовых договоров относятся также договоры о временной работе на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), — до четырех месяцев. Работники должны быть предупреждены, что они принимаются в качестве временных.

13. В трудовом договоре должно быть указание на то, что работник принят на временную работу, либо установлен конкретный срок такой работы (например, один месяц).

14. Если временный работник проработал более определенных в законодательстве сроков (ст. 292) и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается постоянным работником, причем с первого дня работы (ст. 298). Следовательно, увольнение такого работника производится на общих основаниях согласно действующему законодательству (см. гл. 23).

15. На временных работников распространяется действующее законодательство о труде, но с некоторыми изъятиями. Об особенностях регулирования труда временных работников см. комментарии к ст. 292-298.

Статья 18. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Примерная форма трудового договора утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. В настоящее время в ТК форма трудового договора определяется как обязательная письменная.

В связи с усилением роли трудового договора как источника индивидуального регулирования трудовых отношений предпочтение отдано именно письменной форме трудового договора. Данная форма позволяет в соглашении **сторон** конкретизировать основные условия трудового договора и устанавливать дополнительные.

2. Письменную форму трудового договора не следует смешивать с оформлением приема на работу приказом (распоряжением, постановлением) нанимателя, который во всех случаях должен издаваться в письменном виде.

Заклученный в письменной форме трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу, назначении на должность.

Приказ относится к предусмотренной законодательством процедуре зачисления на работу и констатирует факт заключения в письменной форме трудового договора.

Учитывая, что письменная форма трудового договора отражает содержание и условия трудового договора, приказ о приеме на работу должен содержать лишь наименование профессии (должности) в соответствии с ЕТКС, Э. ТН.КЗКГ ЕКСД, утвержденными Министерством труда и социальной защиты, и условия оплаты труда.

Наниматель обязан ознакомить работника с приказом (распоряжением) под роспись, что позволяет работнику проверить правильность оформления уже заключенного с ним трудового договора.

3. При приеме на работу наниматель обязан ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими нормативными актами, действующими у нанимателя, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда, разъяснить его права и обязанности.

4. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

о. Примерная форма трудового договора утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.12.1999 № 155.

На основе указанной примерной формы трудового договора нанимателем должна вырабатываться конкретная форма трудового договора, предусматривающая правовой статус организации, особенности труда отдельных работников, учет (либо не учет) тех данных примерной формы, которые имеют отношение к трудовым отношениям конкретных работников. С учетом этого выработанная у нанимателя форма трудового договора может иметь иную структуру по сравнению с примерной формой, в том числе различное количество пунктов. Вместе с тем форма трудового договора должна содержать сведения и условия, определенные в ст. 19 как обязательные (см. комментарий к ст. 19).

6. Разновидностью трудового договора является контракт, который также заключается в письменной форме. Для различных категорий работников с учетом особенностей их труда законодательством утверждены примерные формы контрактов.

В частности, такие формы контрактов утверждены для: всех работников и нанимателей; руководителей государственных организаций; руководителей сельскохозяйственных организаций негосударственной формы собственности; научных работников; временных и антикризисных управляющих; государственных служащих и других категорий работников.

Наиболее распространенным видом контракта является контракт, заключаемый между нанимателем и работником.

Контракт — это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

Условия и содержание контракта определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК, Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, с изм. и доп.).

Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления) о приеме (назначении) работника на работу (должность). Приказ, в свою очередь, является основанием для внесения соответствующей записи в трудовую книжку работника.

Статья 19. Содержание и условия трудового договора

Содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

- 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
- 2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- 3) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь;
- 4) основные права и обязанности работника и нанимателя;
- 5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);
- 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).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные по сравнению с частью второй настоящей статьи условия об установлении испытательного срока, об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон.

1. В целом содержание трудового договора составляет совокупность условий, определяющих права и обязанности сторон. Эти условия подразделяются на предусмотренные законодательством о труде и коллективным договором, а также на определяемые соглашением сторон.

2. К условиям трудового договора, определяемым законодательством и наделяющим обе стороны или одну из них соответствующими правами и обязанностями, относятся, например, право работника на здоровые и безопасные условия труда и обязанность нанимателя обеспечить такие условия труда, право на отдых, на материальное обеспечение по возрасту, а также в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности и т. д. Условия труда, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде или иным образом противоречащие этому законодательству, недействительны (ст. 23).

Предоставляя права, закон устанавливает, что соблюдение трудовой дисциплины, бережное отношение к имуществу собственника, выполнение установленных норм труда составляют обязанность всех работников.

Эти и ряд других условий обязательны для сторон трудового договора как закрепленные в законе (ст. 53).

3. Помимо условий, которые закреплены в законе, ст. 19 регламентирует и условия, которые определяются соглашением сторон. При определении сторонами этих условий должны соблюдаться требования, предусмотренные ТК.

4. Статья 19 подразделяет условия трудового договора на обязательные и дополнительные. В литературных источниках обязательные условия называют также необходимыми, а дополнительные — факультативными.

5. В части 2 ст. 19 установлено, что в трудовом договоре в качестве обязательных должны содержаться следующие сведения и условия:

данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор.

Это, по существу, сведения, индивидуализирующие стороны. Если речь идет о нанимателе, то отражаются сведения, касающиеся его наименования (полное название, а в необходимых случаях — и сокращенное, например Минский автомобильный завод (МАЗ)) и организационно-правовой формы (государственное, частное или основанное на этих формах собственности). Юридическое лицо (предприятие, организация), являющееся коммерческой организацией, должно иметь фирменное наименование.

Указываются также сведения, отражающие место нахождения юридического лица. В соответствии с п. 2 ст. 50 ГК место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации, если в соответствии с законодательными актами в учредительных документах юридического лица не установлено иное.

Конкретное место нахождения юридического лица (адрес) указывается в его учредительных документах. Юридический адрес — это указание населенного пункта, в котором располагается постоянно действующий орган юридического лица.

В договоре данные о работнике включают в себя фамилию, имя, отчество, место жительства, данные паспорта (или другого заменяющего документа).

Указанные сведения свидетельствуют о том, что гражданин согласен поступить на работу именно к этому нанимателю, а наниматель согласен принять именно этого гражданина;

место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу.

Как известно, исходным моментом возникновения трудового правоотношения является место работы.

Под **местом работы** понимается конкретная организация (предприятие, учреждение, общество, товарищество, иной наниматель), с которой заключен договор, расположенная в определенной местности (населенном пункте по существующему административно-территориальному делению) на день его заключения.

Поскольку некоторые организации имеют структурные подразделения, расположенные в другом населенном пункте, то в договоре конкретизируется это структурное подразделение.

Место работы охватывает не всю территорию соответствующего населенного пункта, а только ту ее часть, на которой находится организация (ее структурное подразделение), осуществляющая свою деятельность. Если организация находится, например, в Минске, то местом работы будет территория, на которой она расположена, при наличии филиалов (представительств) в других городах — территория расположения филиалов (представительств).

Место работы необходимо отличать от рабочего места. Включаясь в процесс производства, работники трудятся на определенном рабочем месте (в цехе, отделе, участке и т. д.). Следовательно, место работы и конкретное рабочее место не являются одноклассными понятиями. Непосредственное рабочее место работника на предприятии определяется нанимателем, в обязанности которого входит организация производственного процесса.

Согласно ч. 2 ст. 31 **рабочим местом** является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. На практике это участок трудовой деятельности работника, оборудованный и оснащенный всем необходимым для успешного выполнения им своей трудовой функции. Иными словами, если место работы — это организация (расположенная в определенной местности) в целом, то конкретное рабочее место — это участок, цех и т. д. И таких участков, цехов в организации может быть несколько. Отсутствуя на своем рабочем месте (например, вышел из цеха, где выполняет свою трудовую функцию), работник тем не менее может находиться на месте работы (например, в другом цехе). В такой ситуации отсутствие, которое длилось более трех часов без уважительных причин, не считается прогулом 00 всеми вытекающими последствиями (см. п. 5 ст. 42), а является обычным нарушением трудовой дисциплины.

В разграничении этих понятий существенно и то, что перемещение работника у того же нанимателя на другое рабочее место не считается переводом и не требует его согласия, в то время как перемена места работы является переводом, требующим согласия работника (ст. 30, 31). Конкретизация рабочего места, а следовательно, и отличие его от места работы особенно важны, **так** как одно и то же предприятие может иметь цеха, участки, находящиеся на значительном расстоянии друг от друга, или же иметь различные производственные условия (например, наряду с другими цехами имеется цех с вредными условиями труда).

Поскольку организации предоставлено право открывать филиалы (представительства), которые могут быть размещены в других населенных пунктах, а специфика производственной деятельности предполагает нахождение работников в них (например, проверка финансово-хозяйственной деятельности филиала и т. д.), следовательно, место работы может не совпадать с местом нахождения предприятия (см. ст. 51 ГК).

При заключении трудового договора о работе в строительной, строительно-монтажной и некоторых других организациях, как правило, в качестве места работы указывается сама организация, а не конкретные объекты. Поэтому местом работы может быть любой из объектов, обслуживаемых данной организацией;

трудовая функция работника.

Определение трудовой функции дано в п. 3 ч. 2 ст. 19, исходя из смысла которого *трудовая функция* — это соглашение о работе по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией.

Согласно п. 3 ч. 2 ст. 19 условием трудового договора может быть работа не только по одной, но и по нескольким профессиям, специальностям, должностям определенной квалификации (например, «водитель бензовоза-заправщик») с установлением по этой трудовой функции оклада.

Разграничение понятий «профессия» и «специальность» обусловливается разделением труда. Так, если профессия охватывает комплекс специальностей, определяющих всю сферу приложения труда, которая требует соответствующих теоретических знаний и практических навыков, необходимых работнику для выполнения работ, то специальность является составной частью профессии, выражает результат разделения труда в связи с расчленением ее на отдельные законченные стадии производственного процесса и характеризуется относительно меньшим объемом знаний и практических навыков. При этом имеется в виду не уменьшение практических навыков вообще, а по отношению в целом к профессии как таковой. Если профессия является общим, то специальность по отношению к ней будет единичным понятием, так как охватывает сравнительно узкий круг работ. Например, работники, имеющие профессию слесаря, могут владеть самыми различными специальностями (например, слесарь-инструментальщик, слесарь-сборщик и др.).

С понятиями «профессия» и «специальность» неразрывно связано понятие «квалификация» работника. Назначение квалификации заключается в установлении уровня знаний и мастерства работника (подтверждается дипломом, свидетельством, аттестатом), соответствии этого уровня определенным требованиям, обусловленным той или иной сложностью труда по конкретной специальности.

Уровень профессионального мастерства работника может быть определен такими общепризнанными показателями, как тарифные разряды, классы, категории, звания, степени и др. Следовательно, квалификация, как и профессия, специальность, является существенным признаком трудовой функ-

ции работника и определяется тарифным разрядом, классом или категорией (например, слесарь-инструментальщик 3-го разряда, шофер 2-го класса, драматический артист I категории).

Круг прав, обязанностей и ответственность управленческих работников, специалистов и служащих определяются занимаемой должностью. В ней находят отражение понятия профессии, специальности, квалификации, которые определяют границы компетенции работника;

основные права и обязанности работника и нанимателя.

При заключении трудового договора стороны наделяются определенными правами и принимают на себя соответствующие обязанности, которые получают отражение в трудовом договоре. К числу их относятся, например, право работника на обеспечение ему условий труда, предусмотренных законодательством, и обязанность нанимателя обеспечить такие условия труда (см. комментарий к п. 2 настоящей статьи). Кроме прав и обязанностей, предусмотренных действующим законодательством, все работники, в том числе и впервые принятые, должны быть ознакомлены помимо правил внутреннего трудового распорядка с действующими у нанимателя коллективными договорами, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности и другими локальными нормативными правовыми актами (см. комментарий к ст. 194).

О коллективных договорах и соглашениях см. комментарии к ст. 358-376. Основные права и обязанности работников определены ст. 11 и 53 (см. комментарии к ним). Обязанности нанимателя изложены в п. 10 Типовых правил внутреннего трудового распорядка (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46, с изм. и доп.) и сводятся к тому, что наниматель обязан:

ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями, действующими у нанимателя;

проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

Об обязанностях нанимателей см. комментарии к ст. 54, 55;

срок трудового договора.

Согласно ст. 17 максимальный срок для срочных трудовых договоров — пять лет. В пределах этого срока работник и наниматель могут устанавливать конкретную продолжительность срочного трудового договора. Для некоторых видов договоров предусмотрены более короткие максимальные сроки (например, для сезонной работы — шесть месяцев) (см. ст. 17).

Заключая срочный трудовой договор, работник берет на себя обязательство в течение конкретного времени проработать у нанимателя, а наниматель — обеспечивать предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон условия труда.

Срочные трудовые договоры заключаются также с гражданами для замещения других работников, отсутствующих в течение длительного периода, но за которыми сохраняется место работы (должность). Например, место работы (должность) сохраняется за лицами, временно утратившими трудоспособность вследствие заболевания туберкулезом (до 12 месяцев), за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком (до достижения им возраста трех лет), за работниками, утратившими трудоспособность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания (до восстановления трудоспособности или установления инвалидности).

Заключение срочных трудовых договоров, как правило, ограничивается точным календарным сроком. Однако это не всегда представляется возможным. В частности, при замещении женщины, временно не работающей в связи с нахождением ее в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В такого рода случаях в договоре указывается, что лицо зачисляется на такую-то должность на время отсутствия конкретного работника (в описанном случае — в связи с нахождением в отпуске по уходу за ребенком). После возвращения основного работника на работу вновь принятый работник увольняется в связи с истечением срока договора. Трудовой договор в этом случае прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу (ст. 38);

режим труда и отдыха.

Кроме действующего законодательства о труде, регламентирующего режим (в том числе и временные границы) труда и отдыха (см. ст. 110-192), в трудовом договоре могут быть предусмотрены и некоторые иные основания их установления.

В статье 112 установлена максимальная продолжительность рабочего времени в неделю (не может превышать 40 часов). Это означает, что трудовым договором продолжительность рабочего времени увеличивать нельзя (см. комментарий к ст. 112). Вопросы установления неполного рабочего времени урегулированы ст. 289.

О нормировании и продолжительности рабочего времени см. комментарий к ст. 110-131.

Применительно к изложенному устанавливается и время отдыха. Оно обеспечивается, с одной стороны, законодательным ограничением продолжительности рабочего времени исходя из условий специфики работы, с другой — регламентацией видов времени отдыха и порядка его предоставления (см. ст. 134-192);

условия оплаты труда.

С определением места работы, трудовой функции и другими условиями трудового договора тесно связаны и условия оплаты труда. Согласно действующему законодательству заработная плата максимальным размером не ограничивается (см. ст. 63), а исчисляется исходя из личного трудового вклада работника и в целом работы предприятия (если работник включен в производственный процесс).

Действующее законодательство о труде, закрепляя принцип оплаты по труду, определяет государственную политику в области заработной платы, устанавливает важнейшие принципы правового регулирования заработной платы и содержит основные положения в области заработной платы работников. При этом дальнейшее совершенствование организации заработной платы работника направлено на: усиление зависимости заработной платы, надбавок, доплат и поощрительных выплат каждого работника от личного трудового вклада и от конечных результатов работы коллектива, повышение их стимулирующей роли в подъеме производительности труда; совершенствование форм, систем и нормирования труда; совершенствование заработной платы исходя из сложности и интенсивности выполняемых работ, условий и интенсивности труда работника и в итоге его отношения к выполнению своих обязанностей на рабочем месте. Иными словами, существующие формы, системы и размеры оплаты труда (см. комментарий к ст. 63) дополняются локальным регулированием, не исключающим волеизъявления сторон. Необходимо учитывать и то, что есть звенья хозяйственного механизма, где государственные нормативы заработной платы используются в качестве ориентиров, а есть и такие (государственные бюджетные учреждения, организации), для которых государственные нормативы при решении вопросов оплаты труда обязательны. Следовательно, предполагается уточнение всех условий, интересующих стороны трудового соглашения. Нельзя считать это субъективным правом одной стороны, так как это основной материальный стимул добросовестного труда. В связи с этим конкретный размер заработной платы в данном случае оговаривается сторонами при заключении трудового договора.

С появлением негосударственных предприятий (учреждений) возросла возможность согласования заработной платы путем волеизъявления сторон.

Данного рода отношения оформляются соглашением сторон, а поскольку заработная плата является основным материальным стимулом, то и условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) законодателем отнесены к обязательным условиям.

6. Определение необходимых условий является основой трудового договора. Вместе с тем необходимо определение участниками соглашения дополнительных (факультативных) условий. Дополнительными они называются потому, что законодатель оставляет их на усмотрение сторон, предоставляя последним широкие права и возможности для их выработки, т. е. установление дополнительных условий зависит от желания сторон.

Дополнительные условия могут быть самыми разнообразными: об установлении испытательного срока, об обязанности отработать после обучения М менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, о работе в одну смену, о неполной рабочей неделе, о продвижении по работе и т. п. Иными словами, это могут быть любые условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором (ч. 3 ст. 19).

Трудовой договор может считаться заключенным, если в нем отсутствуют дополнительные условия. Однако если стороны договорились о дополнительных условиях трудового договора, эти условия становятся для них обязательными.

7. Условия трудового договора можно изменять лишь с согласия сторон.

8. Законодательством о труде (п. 1 ст. 23) установлено, что условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением, являются недействительными (например, при заключении трудового договора предусматривается условие о добровольном отказе работника от использования льгот, установленных законом для работников, занятых в отраслях с вредными и (или) опасными условиями труда).

9. Условия договора, признанные недействительными, не подлежат государственной защите. В то же время недействительность отдельных условий договора, противоречащих законодательству, ухудшающих положение сторон, по общему правилу не влечет признание недействительными других его условий и договора в целом.

10. По условиям, составляющим содержание трудовых договоров, последние отличаются от гражданско-правовых договоров, которые выполняются личным трудом гражданина за определенное вознаграждение. В частности, при выполнении работ по гражданско-правовым договорам не действуют гарантии, установленные законодательством о труде. Имеется также специфика в заключении, изменении и прекращении гражданско-правовых договоров. При работе по гражданско-правовым договорам гражданин не включается в штат, не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, самостоятельно организует свой труд и обеспечивает его безопасность, несет риск случайной гибели предмета договора и другие возможные в процессе выполнения работы неблагоприятные последствия. Это следует и из определений гражданско-правовых договоров.

Согласно ст. 656 ГК по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (уплатить цену работы). Работа выполняется за риск подрядчика, если иное не предусмотрено законодательством или соглашением сторон.

Как следует из ст. 861, 863 ГК, по договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия. Права и обязанности по сделке, совершенной поверенным, возникают непосредственно у доверителя, который обязан уплатить поверенному вознаграждение, если это предусмотрено законодательством или договором поручения.

Отличия от трудовых договоров имеются и в других гражданско-правовых договорах (см. гл. 61 «Авторское право и смежные права» ГК).

О различиях трудовых и гражданско-правовых отношений см. комментарий к ст. 2.

**Статья 20. Запрещение требовать выполнения работы,
не обусловленной трудовым договором**

Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

1. Статья подчеркивает значение четкого оформления трудового договора, запрещая требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При заключении трудового договора определяется трудовая функция работника. Работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию, а наниматель обязуется предоставить работнику обусловленную трудовым договором работу.

Круг обязанностей, которые должен выполнять каждый работник по своей профессии, специальности, квалификации или должности, определяется ЕКТС, **Q, ТЭК5К6** ЕКСД, утвержденными Министерством труда и социальной защиты, должностными инструкциями, положениями, техническими правилами, регламентами.

2. Наниматель обязан организовать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации в соответствии с трудовым договором.

Наниматель не вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора о трудовой функции, т. е. требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работник вправе не выполнять работы, не обусловленные трудовым договором (по другой профессии, специальности, должности). В ином случае, т. е. при согласии работника выполнять работу по другой профессии, специальности, квалификации, должности, будет иметь место перевод.

Порядок перевода работников на другую работу регулируется ст. 30 (см. указанную статью и комментарий к ней).

3. Перемена рабочего места и изменение существенных условий труда не затрагивают специальности, квалификации и должности, определенных в трудовом договоре, поэтому действие ст. 20 на них не распространяется.

4. По сравнению с ранее действовавшей редакцией ст. 24 КЗоТ ст. 20 ТК содержит прямое указание на исключительные случаи, когда наниматель вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Такие случаи должны быть предусмотрены следующими законодательными актами: Конституцией, кодексами и законами, декретами и указами Президента Республики Беларусь.

В ТК предусмотрены такие исключительные случаи. В частности, согласно ст. 33 в связи с производственной необходимостью допускается временный перевод работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также к другому нанимателю.

Другой исключительный случай — временный перевод в случае простоя (ст. 34). При этом в статье определен предельный срок — не более шести месяцев, который регламентирует и продолжительность самого простоя.

Статья 21. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

1. Комментируемая статья содержит правила о трудовой правосубъектности одной из сторон трудового договора — работника. Трудовая правосубъектность состоит из способности лица обладать трудовыми правами и нести трудовые обязанности (трудовой правоспособности), способности своими действиями приобретать и осуществлять трудовые права, создавать для себя трудовые обязанности и исполнять их (трудовой дееспособности). Трудовые право- и дееспособность граждан (в отличие от гражданских) возникают одновременно. Физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность (право наниматься на работу, обладать и осуществлять права работника, нести и выполнять трудовые обязанности, нести дисциплинарную и материальную ответственность) в полном объеме по достижении 16-летнего возраста (ч. 1 ст. 21). При соблюдении ряда условий, ограничений и запретов, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 21, 272, 274, 405 и др.), гражданин может приобрести трудовую правосубъектность и по достижении 14-летнего возраста (ч. 2 ст. 21).

2. В статьях 21 и 272 содержатся требования к характеру работы, на которую могут наниматься несовершеннолетние лица в возрасте от 14 до 16 лет. Эта работа должна отвечать следующим критериям: не являться вредной для здоровья и развития несовершеннолетнего; не наносить ущерба посещаемости учреждений, обеспечивающих получение общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования; виды работ должны быть легкими.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утвержден постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.04.2000 № 9. К этим видам деятельности относятся, в частности, некоторые сельскохозяйственные работы (посадка и подсадка рассады в открытом грунте, ручная прополка овощных культур и др.), лесохозяйственные работы (посадка и посев леса, заготовка грибов, ягод и т. п.), благоустройство и озеленение городов и поселков, прочие виды работ (разноска почтовой корреспонденции, выполнение освоенных подростками видов работ в школьных мастерских). При определении вида

работ, которые могут выполнять несовершеннолетние, а также норм подъема и переноса ими тяжестей необходимо руководствоваться постановлениями Министерства труда Республики Беларусь от 02.02.1995 N° 13 «О списке работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» и от 18.12.1997 № 116 «О нормах подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет».

О возрасте, с которого допускается заключение трудового договора, см. ст. 272 и комментариев к ней.

3. Законодательство почти всех стран запрещает наем на работу детей ниже определенного возраста. В случаях, если законодательство разрешает детям работать, оно определяет условия, при которых такая работа возможна.

Проблема детского труда как вредного и нежелательного возникает тогда, когда не выполняется хотя бы одно из шести требований Декларации прав ребенка, а именно:

- не соблюдается надлежащий возрастной минимум приема на работу;
- ребенок принимается на работу, вредную для его здоровья;
- трудовая деятельность ребенка препятствует получению им образования;
- работа отрицательно влияет на физическое развитие организма ребенка;
- характер выполняемой работы нравственно калечит ребенка;
- характер выполняемой работы наносит ущерб умственному развитию ребенка.

Вместе с тем международными стандартами о труде определяются три положения, при которых не требуется установление абсолютного минимального возраста для начала трудовой деятельности в национальном законодательстве: 1) дети участвуют в общественных представлениях, спектаклях (цирк, балет, опера и т. п.); 2) дети заняты в семейном производстве (безвредном и не опасном для здоровья); 3) дети посещают школу профессионального и технического обучения (трудятся под контролем педагогов).

4. Главнейшим фактором, определяющим содержание правовых норм, распространяемых только на несовершеннолетних, является возрастной критерий. Законодательство о труде несовершеннолетних отражает прежде всего возрастные различия этой категории. Возрастной признак наиболее четко проявляется в установлении начального возраста, дающего право нанимателям заключать трудовой договор при приеме на работу, т. е. осуществлять наем несовершеннолетнего на работу, в требовании проведения обязательных предварительных медицинских осмотров лиц моложе 18 лет, а также в запрещении принимать их на работу, связанную с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда.

5. Из числа международно-правовых актов следует указать ряд ратифицированных Республикой Беларусь конвенций МОТ, касающихся минимального возраста для приема на работу и труда несовершеннолетних лиц:

Конвенция № 16 «Относительно обязательного медицинского освидетельствования детей и подростков, занятых на борту судов»;

Конвенция № 77 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности»;

Конвенция № 78 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах»;

Конвенция № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах»;

Конвенция № 90 «Относительно ночного труда подростков в промышленности»;

Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках»;

Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (далее — Конвенция МОТ № 138).

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (далее — Конвенция МОТ № 182).

6. Минимальный возраст приема на работу наиболее полно регулируется в Конвенции МОТ № 138.

В статье 1 названной Конвенции установлено, что каждое государство, являющееся членом МОТ, для которого эта Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

Согласно ст. 2 Конвенции МОТ N° 138 минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже 15 лет. Это общее правило. Однако п. 4 ст. 2 данной Конвенции предусматривает, что государство — член МОТ, чья экономика и система образования недостаточно развиты, может после консультации с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, первоначально установить возраст 14 лет как минимальный.

В статье 7 Конвенции МОТ № 138 определено, что национальным законодательством может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет для легкой работы, которая: не кажется вредной для их здоровья или развития; не наносит ущерба посещаемости школы, участию их в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

Конвенция МОТ № 138 устанавливает правило о том, что минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет.

Конвенция не применяется к работам, которые выполняют несовершеннолетние в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях, или к работе, выполняемой лицами в возрасте,

по крайней мере, 14 лет на предприятиях, если такая работа выполняется в соответствии со следующими условиями: работа является неотъемлемой частью курса обучения или подготовки, за который основную ответственность несет школа или учреждение профессиональной подготовки; работа является неотъемлемой частью программы профессиональной подготовки; работа является неотъемлемой частью программы профессиональной ориентации, т. е. обеспечивает именно профессиональную подготовку.

Возрастной признак определяет и содержание правовых норм в области рабочего времени, времени отдыха, совмещения работы с обучением, подъема и перемещения тяжестей вручную. Таким образом, законодательство о труде несовершеннолетних отражает прежде всего возрастные различия.

Право несовершеннолетних на труд (в том числе и при приеме на работу) гарантируется также Конвенцией МОТ № 182. Согласно ст. 1 этой Конвенции государства-участники обязуются немедленно принимать эффективные меры, обеспечивающие в срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда. Норма ст. 3 Конвенции № 182 раскрывает термин «наихудшие формы детского труда», включая в него:

все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;

использование, вербовку или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;

использование, вербовку или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;

работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

7. Согласно ст. 24 Закона от 19.11.1993 «О правах ребенка» (в ред. Закона от 25.10.2000, с изм. и доп.) ребенок имеет право на получение профессии, участие в самостоятельной трудовой деятельности в соответствии с его возрастом, состоянием здоровья и профессиональной подготовкой. Государство поощряет более активное привлечение детей к посильной трудовой деятельности, создавая резерв рабочих мест для несовершеннолетних, службы занятости подростков. Государство поощряет организации, выделяющие рабочие места для лиц моложе 18 лет. В соответствии с ч. 4 ст. 24 этого же Закона запрещается применение труда ребенка на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подземных и горных работах, а также на иных работах, вредных для его здоровья и развития или наносящих ущерб посещаемости общеобразовательной школы. Данная норма является более совершенной по сравнению с ч. 4 ст. 21 прежней редакции Закона «О правах ребенка», поскольку запрещает не только принуждение,

но любое применение труда несовершеннолетних с отступлением от вышеуказанных условий.

8. Наниматель устанавливает правосубъектность нанимающегося гражданина из документов, удостоверяющих его личность и предъявляемых при приеме на работу, в частности из паспорта, свидетельства о рождении (см. п. 1 ст. 26 и комментариев к ней). Помимо документа, удостоверяющего личность, несовершеннолетние при приеме на работу предъявляют документ об образовании (например, свидетельство о базовом образовании, аттестат о среднем образовании), заключение предварительного медицинского осмотра (ст. 275), а несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет — также письменное согласие одного из родителей (усыновителя, попечителя) (в виде письменного заявления и (или) согласительной надписи на тексте трудового договора).

9. Трудовой договор с несовершеннолетними заключается так же, как и с совершеннолетними работниками, в письменной форме (ст. 18). Примерная форма трудового договора утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.12.1999 № 155. Родителям (опекунам, попечителям) несовершеннолетних в возрасте от 14 до 16 лет целесообразно присутствовать при заключении с ними трудового договора, ознакомиться с его содержанием. Следует обращать внимание на соответствие положений, включаемых в трудовой договор, требованиям законодательства о труде и гарантиям прав, которые должны предоставляться несовершеннолетним.

10. Заключение трудового договора между нанимателем и физическим лицом в возрасте от 16 до 18 лет позволяет такому несовершеннолетнему приобрести полную гражданскую дееспособность (быть эмансипированным) по решению органа опеки и попечительства с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя, а при отсутствии такого согласия — по решению суда (ст. 26 ГК).

11. Специфика применения труда несовершеннолетних лиц на сельскохозяйственных работах урегулирована в Положении об участии несовершеннолетних учащихся в сельскохозяйственных работах (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.06.1999 № 860, с изм., далее — Положение). Согласно данному Положению участие в проведении весенних полевых работ, в уборке урожая и заготовке кормов несовершеннолетними возможно только при наличии следующих условий: достижение 14-летнего возраста; выполнение работы в свободное от учебы время; по их желанию; с письменного согласия родителей или лиц, их заменяющих.

При этом в учебное время участие учащихся в сельскохозяйственных работах допускается только по решению местных исполнительных и распорядительных органов и советов учебных заведений с соблюдением вышеуказанных условий (п. 1-4 Положения).

Ограничения по привлечению несовершеннолетних к сельскохозяйственным работам во многом обусловлены особенностями их здоровья и физического состояния. Поэтому к выполнению сельскохозяйственных работ допускаются только учащиеся, не имеющие медицинских противопоказаний, определяемых в порядке, установленном Министерством здравоохранения. Запрещается

выполнение учащимися работ, противопоказанных им по возрасту, здоровью, опасных в эпидемическом отношении, связанных с применением ядохимикатов (п. 7, 8 Положения).

12. Отношения по трудоустройству студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул регулируются Положением о порядке и условиях организации и финансирования временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.05.2002 № 84, с изм. и доп.). Согласно п. 3 данного Положения временная занятость организуется для молодежи, обучающейся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, в возрасте 14 лет и старше. В пунктах 9, 10 этого же Положения закреплён ряд важных запретов по привлечению несовершеннолетних к трудовой деятельности:

запрещается принимать на работу лиц моложе 18 лет без предварительного медицинского осмотра;

запрещается направление молодежи в возрасте до 18 лет на тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на работы по переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, а также связанные с производством, хранением и торговлей спиртными напитками, наносящими ущерб нравственности подростка, и работы, выполняемые вахтовым методом.

Сведения о временной занятости молодежи заносятся в трудовые книжки, выдаваемые им организаторами работ, или подтверждаются соответствующими справками (п. 13 вышеуказанного Положения).

13. Особенности заключения и прекращения трудового договора с учащимися учреждений, обеспечивающих получение общего среднего и профессионально-технического образования, в полном объеме не нашли отражения в ТК (см. гл. 15 и 20) и в иных актах законодательства. В соответствии со ст. 1 Закона от 28.05.1999 «О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР» в случае отсутствия законодательства Республики Беларусь, регулирующего соответствующие общественные отношения, на территории Республики Беларусь применяются акты законодательства СССР, регламентирующие данные отношения и не противоречащие законодательству Республики Беларусь. В силу этого продолжает действовать и применяться ряд норм Положения о порядке и условиях добровольного труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Госкомобразования СССР, Секретариата ВЦСПС и Секретариата ЦК ВЛКСМ от 03.06.1988). Согласно данному Положению учащиеся, желающие поступить на работу, помимо прочих документов подают нанимателю личное заявление (для лиц в возрасте от 14 до 16 лет — с согласительной надписью одного из законных представителей), предъявляют справку с места жительства и справку медицинского учреждения о состоянии здоровья. Учащиеся могут расторгнуть трудовой

договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня. Трудовой договор с учащимися также прекращается по письменному заявлению одного из родителей или заменяющего его лица либо на основании медицинского заключения о состоянии здоровья, препятствующего продолжению работы, а также по инициативе учебного заведения в случае ухудшения посещаемости занятий. Трудовой договор с учащимися может быть прекращен и по общим основаниям, предусмотренным ст. 35.

14. Правовым последствием несоблюдения сторонами правил ст. 21, т. е. заключение трудового договора с лицом моложе 14 лет, а также с лицом в возрасте от 14 до 16 лет, но без согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя), является признание такого трудового договора недействительным (п. 4, 5 ст. 22) (см. комментарий к ст. 22).

Статья 22. Недействительность трудового договора

Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:

1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;

2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);

3) с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия;

4) с лицом моложе четырнадцати лет;

5) с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

1. Трудовой договор является соглашением о работе по найму, влечет возникновение трудовых правоотношений, регулирует их и должен отвечать предусмотренным законом требованиям (см. ст. 4 и комментарий к ней). По смыслу закона к таким требованиям относятся:

правосубъектность сторон трудового договора, т. е. наличие у них правоспособности (см. абз. 5, 6, 7, 8 ч. 1 ст. 1, ст. 21, п. 3, 4, 5 ст. 22 ТК, ч. 3 п. 1 ст. 1, п. 1 ст. 16, ст. 20, 26, 45 ГК);

волеизъявление сторон трудового договора отражает их подлинную волю (см. абз. 4 ч. 1 ст. 1, п. 1 ст. 11, п. 1 ст. 12, ст. 13, п. 1, 2 ст. 22 и комментарии к ним);

содержание трудового договора не противоречит закону (см. ч. 1, 2, 3 ст. 19 и комментарий к ней);

форма трудового договора соответствует закону (см. ч. 1 ст. 18, ч. 2, 3 ст. 25 и комментарии к ним).

Трудовой договор, заключенный с гражданином с пороками воли и дееспособности, предусмотренными ст. 22, признается недействительным. Нормы о недействительности трудового договора применимы также в случаях его

изменения или прекращения на основании волеизъявления одной или обеих сторон.

2. Недействительность трудового договора является новеллой ТК и означает, что договор не влечет правовых последствий, на которые был направлен. Недействительность необходимо отличать от прекращения трудового договора, так как они имеют разные основания, порядок, правовые последствия и др.

Основания недействительности трудового договора предусмотрены в ст. 22. Споры о недействительности трудового договора рассматриваются в суде (см. ч. 1 п. 1 ст. 241 и комментарий к ней). В ТК не урегулированы правовые последствия признания трудового договора недействительным. В силу ч. 3 п. 1 ст. 1, п. 1 ст. 168 ГК недействительный трудовой договор по общему правилу не порождает трудовых отношений, предусмотренных законом гарантий, взаимных прав, обязанностей сторон, за исключением тех, которые связаны с его недействительностью (см. ст. 11, 12, 53-55, ч. 1 ст. 90 и комментарии к ним).

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК. Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены ст. 35, 44. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе в связи с нарушением установленных правил приема на работу (см. ст. 44 и комментарий к ней). Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению либо инициативе одной из сторон (см. ст. 37, 40, 41, 42 и комментарии к ним) и по другим основаниям, с соблюдением определенных гарантий. В частности, по инициативе нанимателя нельзя уволить работника в период временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске, а несовершеннолетних и определенные категории женщин — без соблюдения дополнительных гарантий. Гарантии, установленные законом для случаев прекращения трудового договора, не действуют в случаях признания его недействительным (см. ст. 43, 268, 282 и комментарии к ним).

С прекращением трудового договора прекращается большая часть прав и обязанностей сторон, в том числе на социальное страхование работника. Недействительный трудовой договор по общему правилу не порождает юридических последствий, за исключением тех, которые связаны с его недействительностью.

3. Правовые последствия признания трудового договора недействительным ТК не урегулированы. В силу ч. 5 п. 1 ст. 1 ГК трудовые отношения, отвечающие оговоренным в указанной статье признакам, регулируются гражданским законодательством (в частности, п. 1 ст. 168, ст. 171, п. 2 ст. 172, п. 2 ст. 173 ГК). К последствиям, связанным с признанием трудового договора недействительным, применимы нормы гражданского права, если трудовым законодательством не предусмотрено иное.

С учетом сущности трудовых отношений нормы гражданского права, предусматривающие одностороннюю и двустороннюю реституцию (обязанность одной или обеих сторон возратить другой все полученное по сделке в натуре, а при невозможности возврата полученного в натуре, в том числе когда полученное выражается в пользовании имуществом, выполненной работе или

предоставленной услуге, возместить его стоимость в деньгах), не подлежат применению к последствиям признания трудового договора недействительным, кроме случаев его заключения без намерения создать юридические последствия (п. 2 ст. 22 ТК, п. 1 ст. 171 ГК).

Вознаграждение за фактически выполненную работу в соответствии с ч. 1 ст. 42 Конституции, ст. 57 ТК не может быть взыскано с работника в случае признания трудового договора недействительным. Положения ГК о неосновательном обогащении применимы по аналогии к требованиям о возврате исполненного по недействительному трудовому договору (п. 1 ст. 971, п. 1 ст. 972, ст. 974 и п. 3 ст. 978 ГК). Не подлежит возврату в качестве неосновательного обогащения заработная плата и приравненные к ней платежи, суммы по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью, и иные денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки (п. 3 ст. 978 ГК). К последствиям признания трудового договора недействительным применима частичная аналогия норм о возмещении потерпевшему причиненного ему реального ущерба (п. 2 ст. 14, п. 2 ст. 180 ГК).

Если трудовой договор признан недействительным, заработная плата за фактически выполненную работу не подлежит возврату, в том числе и при признании трудового договора недействительным по п. 1 ст. 22 (ч. 3 п. 8 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

4. Трудовой договор признается недействительным, если волеизъявление одной из сторон договора не отражает подлинную волю либо воля на заключение трудового договора отсутствует под влиянием обмана, насилия, угрозы. Обман, угроза и насилие могут исходить не только от стороны трудового договора, но и от других лиц, действующих в ее интересах.

Обман — это умышленное введение в заблуждение стороны относительно обстоятельств, имеющих правовое значение для заключения трудового договора, относительно содержания, субъектов трудового договора с целью его заключения. Обман может быть совершен в форме действия (представление работником поддельных документов о специальном образовании, если оно является необходимым условием трудового договора и др.) или бездействия (сокрытие фактов, препятствующих заключению трудового договора, и др.).

Насилие — это физическое или психическое воздействие с целью заключения трудового договора на его потенциальных участников либо близких им лиц (нанесение побоев, телесных повреждений, истязаний различными способами, причинение морального вреда путем запугивания и других средств психического воздействия).

Угроза — психическое воздействие с целью заключения трудового договора на его потенциальных участников посредством заявлений о причинении физического или морального вреда им и их близким. В отличие от насилия, угроза — это нереализованное действие по причинению вреда. Как основание недействительности трудового договора угроза должна быть реальной, а не предположительной. О формах принудительного труда под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия см. ст. 13 и комментариев к ней.

5. Норма о недействительности трудового договора, заключенного вследствие тяжелых обстоятельств на крайне невыгодных условиях, применима только к работнику. Основанием недействительности является совокупность юридических фактов: нахождение работника в тяжелых обстоятельствах; крайне невыгодные для него условия договора; использование другой стороной указанных обстоятельств.

6. Мнимый трудовой договор совершается лишь для вида без намерения вступить в трудовые отношения. Целью сторон являются правовые последствия, связанные с заключением трудового договора относительно третьих лиц. Для нанимателя, например, это «достижение» определенной численности работающих по найму либо имеющих специальное образование для прохождения аккредитации учебного заведения, получения лицензии и др., для работника — «приобретение» трудового стажа для назначения пенсии, специального стажа, права на социальное страхование и др.

Мнимый характер трудового договора доказывается всеми видами доказательств (объяснениями сторон и других юридически заинтересованных в исходе дела лиц, показаниями свидетелей, письменными и вещественными доказательствами).

7. Основаниями недействительности трудового договора являются также пороки дееспособности граждан, предусмотренные в п. 3, 4, 5 ст. 22.

8. Гражданин, который вследствие психического расстройства (душевной болезни или слабоумия) не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан судом недееспособным (ст. 29 ГК). Признание гражданина недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия осуществляется судом в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством для рассмотрения дел особого производства (ст. 373-375 ГПК). Трудовой договор, заключенный гражданином, признанным судом недееспособным, является недействительным.

9. Трудовая правосубъектность гражданина наступает по общему правилу с 16 лет, а с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) — с 14 лет (см. ст. 21, 272 и комментарии к ним). Трудовой договор с лицом моложе 14 лет признается недействительным.

10. Несовершеннолетние, достигшие 14 лет, заключают трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя, приемного родителя) (ст. 21, 272 ТК, ст. 173 КоБС). Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет, помещенные в семью патронатного воспитателя, заключают трудовой договор с письменного согласия детского интернатного учреждения, так как в силу ч. 2 ст. 175 КоБС последнее является попечителем детей до достижения ими совершеннолетия. При отсутствии такого согласия трудовой договор может быть признан недействительным. Согласно ч. 2 ст. 21 ГПК, ч. 3 п. 1 ст. 1 ГК, ч. 2 п. 1 ст. 25 ГК при последующем письменном одобрении одного из родителей, усыновителя, попечителя трудовой договор, заключенный подростком от 14 до 16 лет, признается действительным.

Основание недействительности трудового договора, предусмотренное п. 5 ст. 22, неприменимо, если несовершеннолетний приобрел дееспособность в

полном объеме в случае, когда законодательством допускается вступление в брак до достижения 18 лет. При наличии условий, предусмотренных в законе, общий брачный возраст может быть снижен не более чем на три года (ст. 17, 18 КоБС, п. 2 ст. 20 ГК).

11. С требованием о признании договора недействительным вправе обратиться наниматель, работник, законные представители несовершеннолетнего работника, а также прокурор в случаях, предусмотренных ст. 81 ГПК, и другие лица в соответствии с правилами, установленными гл. 11 ГПК (ч. 2 п. 8 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Статья 23. Недействительность отдельных условий трудового договора

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

1) ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением;

2) носят дискриминационный характер.

Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

1. Минимальный уровень прав и гарантий для работников устанавливается законодательством о труде: размер выходного пособия (ст. 48), по оплате труда работников (ст. 56), продолжительность основного минимального отпуска (ст. 155). Затем соглашениями и коллективным договором этот уровень может быть повышен. В соглашениях, коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные, более льготные по сравнению с законодательством условия труда для работников. Согласно ст. 362 условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

По соглашению между работником и нанимателем в индивидуальном трудовом договоре также могут устанавливаться дополнительные, более льготные по сравнению с законодательством, соглашениями, коллективным договором условия труда. Индивидуальные условия труда не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, соглашениями, коллективным договором. Если условия трудового договора ухудшают правовое положение работника по сравнению с законодательством, соглашениями, коллективным договором, то такие условия признаются недействительными независимо от того, кто являлся их инициатором — работник или наниматель.

На практике часто встречаются условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством (например, оплата сверхурочных работ в одинарном размере, увеличение полных норм продолжительности рабочего времени сверх 40 часов в неделю, условие о согласии работника работать без выходных и праздничных дней или с меньшим числом,

чем полагается, условие об отказе женщин, молодежи от отдельных или всех льгот и гарантий и др.).

Если трудовые договоры содержат такие или иные условия, ухудшающие правовое положение работников, то они считаются недействительными (не имеющими юридической силы) и вместо них применяются условия, предусмотренные законодательством или коллективным договором, соглашениями.

2. Пункт 1 ч. 1 ст. 23 определяет, что отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением. При этом ч. 1 ст. 362 содержит положение о том, что условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, являются недействительными.

3. ТК содержит запрет дискриминации в сфере трудовых отношений. Понятие дискриминации и примерный перечень признаков (обстоятельств), при наличии которых не допускается дискриминация в сфере трудовых отношений, приводятся в ст. 14.

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными (ч. 2 ст. 14).

Непосредственно в суде рассматриваются споры об отказе в заключении трудового договора с лицами по дискриминационным мотивам (п. 4 ч. 2 ст. 241).

4. В ТК определены только правовые последствия признания отдельных условий трудового договора недействительными. Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом (ч. 2 ст. 23).

Процедуры признания отдельных условий трудового договора, если они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, ТК не установил. Это означает, что такие условия трудового договора являются недействительными в силу прямого указания в ТК.

Что касается процедуры признания недействительными дискриминационных условий трудового договора, то согласно ч. 4 ст. 14 ТК они таковыми должны признаваться судом.

Статья 24. Заключение трудового договора при определенных условиях

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность.

1. Ранее на практике существовали условия, которые предвзяли заключение трудового договора. Эти условия нашли отражение в ст. 24. Они

направлены на то, чтобы определить профессиональную пригодность лица, претендующего на занятие определенной должности, выполнение определенной работы.

Наиболее распространенным условием, предшествующим заключению трудового договора, является проведение конкурсов на замещение должностей.

2. Положение о порядке и условиях проведения конкурса на замещение должности научного работника (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 03.04.1998 № 536) регламентирует порядок и условия проведения конкурса на замещение должности научного работника в научных организациях и в высших учебных заведениях (далее — организации).

Конкурс проводится на замещение только вакантных должностей. Должность считается вакантной не только тогда, когда она является свободной, но и если исполнение обязанностей по ней временно возложено на лицо, занимающее другую должность в данной организации.

В конкурсе на замещение вакантной должности главного научного сотрудника могут участвовать лица, имеющие ученую степень доктора наук; ведущего научного сотрудника — доктора или кандидата наук; должностей заведующих (начальников) научно-исследовательскими отделениями (отделами), лабораториями, секторами — доктора или кандидата наук, а также, как исключение, высококвалифицированные специалисты, не имеющие ученой степени, но имеющие соответствующее образование и опыт научной и организаторской работы не менее пяти лет; должностей старшего научного сотрудника — кандидата наук; научного сотрудника — лица, имеющие высшее образование и стаж работы по специальности не менее трех лет, младшего научного сотрудника — лица, имеющие высшее образование.

Заведующие (начальники) научно-исследовательских отделений (отделов), лабораторий, секторов, главные научные сотрудники, ведущие научные сотрудники, старшие научные сотрудники и научные сотрудники избираются по конкурсу сроком на пять лет, а младшие научные сотрудники — на три года.

По истечении срока замещения должности повторное избрание научного работника по конкурсу на новый срок может не производиться. По усмотрению нанимателя данный работник может быть назначен на замещаемую ранее должность с учетом результатов его аттестации, проводимой нанимателем не позднее чем за месяц до окончания срока избрания его по конкурсу.

Решение о проведении конкурса на замещение вакантных должностей научных работников принимается ученым советом организации.

Объявление о конкурсе помещается в периодической печати не позднее чем за месяц до его проведения.

После объявления конкурса в организации создается конкурсная комиссия, в состав которой входят председатель комиссии, два — четыре научных работника, избираемых на заседании ученого совета. Состав комиссии утверждается приказом руководителя этой организации.

Лица, желающие участвовать в конкурсе, подают заявление на имя руководителя организации, объявившей конкурс. К заявлению прилагаются следующие документы: личный листок по учету кадров и автобиография;

копии документов о высшем образовании, ученых степенях и званиях; характеристика с последнего места работы; список научных трудов и изобретений. Лица, работающие в данной организации, подают только заявление и список научных работ и изобретений.

Участие в конкурсе одновременно в двух и более организациях не допускается.

Лица, избранные на должность по конкурсу и работающие в одной организации, могут до истечения срока избрания принять участие в конкурсе в другой организации. Руководитель организации, в которой они работают, обязан выдать им характеристику для участия в конкурсе.

Список участников конкурса сообщается членам конкурсной комиссии и объявляется в организации за 10 дней до заседания комиссии.

Конкурсная комиссия рассматривает материалы, поступившие от участников конкурса, готовит мотивированное заключение в письменной форме по каждой кандидатуре и докладывает это заключение ученому совету. Заключение конкурсной комиссии принимается путем голосования простым большинством голосов от ее состава.

Ученый совет тайным голосованием избирает из числа участников конкурса кандидата на замещение вакантной должности, на которую был объявлен конкурс. Все лица, участвующие в конкурсе на данную должность, вносятся в один бюллетень для тайного голосования. Для проведения тайного голосования ученый совет избирает счетную комиссию. Результаты голосования объявляются счетной комиссией по каждой кандидатуре. Протокол счетной комиссии утверждается ученым советом.

Ученый совет правомочен принимать решения, если на заседании присутствует квалифицированное большинство его членов (не менее $2/3$ его состава).

Избранным считается кандидат, получивший наибольшее число голосов и за которого проголосовало более половины членов ученого совета, участвовавших в голосовании. Если ни один из кандидатов не получил требуемого количества голосов, проводится повторное голосование, в котором участвуют два кандидата, получившие наибольшее количество голосов в первом туре. Если ни один из кандидатов не получил более половины голосов членов ученого совета, конкурс считается несостоявшимся.

Лица, допущенные к участию в конкурсе, имеют право присутствовать на заседании ученого совета при обсуждении вопросов избрания их на должность, а также выступить на нем. Руководитель организации извещает указанных лиц о дате и месте заседания ученого совета.

Решение ученого совета по итогам конкурса на замещение вакантной должности утверждается руководителем организации не позднее одного месяца со дня принятия указанного решения.

Решения ученого совета могут быть обжалованы участниками конкурса в амин-стоящую организацию (орган).

Проведение конкурса, избрание на должность — условия, которые предшествуют заключению трудового договора.

3. Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь (утв. приказом Министерства образования и науки Республики Беларусь от 15.02.1996 № 58, с изм. и доп.) регулирует порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь.

Указанное выше Положение распространяется на все высшие учебные заведения, а также заведения (подразделения) повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов независимо от ведомственной подчиненности и формы собственности.

Целью конкурса является отбор на должности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений лиц, имеющих глубокие профессиональные знания и научные достижения в соответствующей отрасли науки, способных обеспечить подготовку высококвалифицированных специалистов в соответствии с современными требованиями.

Положением установлен пятилетний срок замещения по конкурсу должностей заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов. По окончании пятилетнего срока снова объявляется конкурс, в котором могут принимать участие лица, которые занимают названные должности, а также другие претенденты.

Высшее учебное заведение объявляет конкурс на замещение должностей заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей, ассистентов в том семестре, в котором заканчивается пятилетний срок выбора лица, которое занимает данную должность. Конкурс на замещение вакантных должностей проводится на протяжении учебного года по мере появления вакансий. Конкурс не объявляется на должности, которые заняты беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

Лица, принимаемые в высшее учебное заведение на преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты, зачисляются на должность приказом ректора без конкурса. Лица, закончившие аспирантуру, клиническую ординатуру, ассистентуру-стажировку, а также молодые специалисты после успешного прохождения ими годовой стажировки на должностях преподавателей-стажеров замещают должности ассистентов и преподавателей без конкурса на три года.

Лица, закончившие докторантуру, принимаются на должности преподавателей приказом ректора сроком на один год.

После окончания срока вышеназванные должности замещаются по конкурсу на общих основаниях.

В конкурсе на замещение должности заведующего кафедрой или профессора принимают участие лица, которые имеют, как правило, ученую степень доктора наук или ученое звание профессора.

В конкурсе на замещение должности доцента могут принимать участие лица, имеющие ученую степень доктора, кандидата соответствующих наук или ученое звание доцента, старшего научного работника.

Избранию по конкурсу лиц, ранее не работавших на штатных профессорско-преподавательских должностях, должна, как правило, предшествовать их работа на протяжении одного года в высшем учебном заведении на условиях штатного совместительства или почасовой оплаты труда.

К замещению должностей профессоров и доцентов в исключительных случаях могут быть допущены преподаватели высших учебных заведений без соответствующих ученых степеней и званий, имеющие не менее 10 лет стажа научно-педагогической работы для профессора и пять лет — для доцента, печатные научные работы или учебно-методические пособия.

Для замещения должностей старшего преподавателя, преподавателя и ассистента участники конкурса должны иметь, как правило, ученую степень кандидата наук, опыт преподавательской, научно-исследовательской работы и работы на производстве. Должности старших преподавателей, преподавателей и ассистентов в случае необходимости могут замещаться лицами, не имеющими ученой степени.

В конкурсе на замещение должностей профессорско-преподавательского состава кафедр, которые выпускают специалистов, могут участвовать лица, имеющие стаж практической работы по специальности не менее трех лет или закончившие аспирантуру по профилю кафедры.

Конкурсы объявляются через периодическую печать или иные средства массовой информации.

Для подачи заявлений на конкурс установлен срок в один месяц со дня опубликования объявления. Лица, желающие принять участие в конкурсе, подают заявления на имя ректора высшего учебного заведения.

К заявлению прилагаются следующие документы: личный листок по учету кадров; автобиография; копии дипломов о высшем образовании, ученой степени, аттестат об ученом звании; характеристика с последнего места работы; список научных работ и изобретений.

Лица, работающие в данном высшем учебном заведении, подают только заявления и списки научных работ и изобретений.

Преподавателю, желающему принять участие в конкурсе в другом высшем учебном заведении, выдается характеристика не позднее 10 дней со дня его обращения.

Поступившие на конкурс материалы сначала рассматриваются на заседании соответствующей кафедры. В отношении каждого кандидата, участвующего в конкурсе, по результатам рассмотрения материалов кафедры принимается открытым или тайным голосованием заключение с соответствующей рекомендацией простым большинством голосов штатных преподавателей (в том числе совместителей) и научных работников кафедры.

Заседание кафедры, на котором обсуждается кандидатура заведующего кафедрой, проводит декан факультета либо проректор. Декан факультета (проректор), который не является членом данной кафедры, при принятии кафедрой заключения по кандидатурам на должность заведующего кафедрой • голосовании не участвует.

Присутствие участников конкурса на заседании кафедры обязательно. Решение кафедры, которое оформляется протокольной записью, направляется для дальнейшего рассмотрения в совет высшего учебного заведения (факультета) в 10-дневный срок.

Выборы по конкурсу на должности профессорско-преподавательского состава проходят на советах высших учебных заведений (факультетах). Доценты, старшие преподаватели, преподаватели и ассистенты выбираются на советах факультетов, а заведующие кафедрами и профессора — на советах высших учебных заведений.

При несогласии с решением совета факультета по результатам проведения конкурса на замещение должности доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента претенденты имеют право обратиться в совет высшего учебного заведения.

Перед проведением тайного голосования на совете высшего учебного заведения по каждой кандидатуре объявляются заключение кафедры с соответствующей рекомендацией, результаты повышения квалификации, список научных работ и изобретений за период, предшествующий конкурсу.

При проведении процедуры голосования фамилии всех участников на замещение должностей включаются в бюллетень для тайного голосования.

Перед голосованием из числа членов совета выбирается счетная комиссия в количестве не менее трех человек, которая проводит тайное голосование, подсчет голосов и оформление протоколов счетной комиссии.

Решение совета считается правомочным, если за него проголосовало более 50 % участников голосования и при наличии на заседании 2/3 членов совета.

Если в конкурсе принимали участие два и более кандидата и ни один из них не набрал необходимого количества голосов, проводится повторное голосование на этом же заседании совета.

О результатах конкурса секретарь совета сообщает его участникам в письменной форме. Решение совета высшего учебного заведения, которое принимается тайным голосованием, является окончательным.

Лица, не избранные по конкурсу на должность, которую занимали ранее, а также не подавшие заявления на участие в конкурсе, освобождаются от работы в высшем учебном заведении в связи с окончанием срока избрания. Для увольнения преподавателя по указанному основанию уведомления профсоюза не требуется, так как это увольнение не является увольнением по инициативе нанимателя.

С лицами, избранными по конкурсу, руководитель высшего учебного заведения должен заключить трудовой договор (контракт). Избрание по конкурсу — обязательное условие, предшествующее заключению такого договора (контракта).

4. Согласно п. 7 ч. 5 ст. 28 при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов испытание не устанавливается.

5. В статье 25 Закона от 18.07.2004 «О нотариате и нотариальной деятельности» (с изм. и доп.) установлены требования, предъявляемые к лицу, претендующему на занятие должности государственного нотариуса.

Согласно п. 2, 3 указанной статьи назначение на должность государственного нотариуса лиц, претендующих на занятие этой должности впервые или после трехлетнего перерыва в работе в качестве нотариуса, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, допускается при соблюдении следующих дополнительных условий:

прохождения профессиональной стажировки в качестве стажера государственного нотариуса;

сдачи квалификационного экзамена Квалификационной комиссии по вопросам нотариальной деятельности.

Назначение на должность государственного нотариуса лиц, работающих более пяти лет на должностях, связанных с руководством нотариатом и контролем за нотариальной деятельностью, непосредственно после прекращения указанной работы осуществляется без прохождения профессиональной стажировки и сдачи квалификационного экзамена.

Сроки профессиональной стажировки лиц, претендующих на занятие должности государственного нотариуса, установлены ст. 26 названного Закона.

6. В статье 28 Закона от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) предусмотрено, что поступлению на государственную службу может предшествовать проведение конкурса на занятие государственной должности.

Конкурс на занятие государственной должности проводится в целях привлечения и отбора кадров на работу в государственные органы. Порядок и условия проведения конкурса определены Положением о проведении конкурса на занятие государственной должности (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.09.2003 № 1221, с доп.).

Согласно названному Положению конкурс объявляется государственным органом только на вакантную должность и при отсутствии резерва кадров для ее занятия. Вакантной должностью в государственном органе признается не замещенная государственным служащим должность, предусмотренная в штатном расписании государственного органа.

Решение о проведении конкурса, форме и сроках проведения конкурса, об установлении перечня должностей, подлежащих занятию, принимает руководитель государственного органа, наделенный правом приема и увольнения работника.

Выпускники учреждений образования, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, направленные на работу в государственный орган по договорам (заявкам), занимают вакантные должности без конкурса.

Участвовать в конкурсе могут граждане Республики Беларусь не моложе 18 лет, имеющие право на поступление на государственную службу в соответствии с законодательством о государственной службе.

Не допускаются к участию в конкурсе граждане, которые не могут быть приняты на государственную службу в соответствии с законодательством о государственной службе.

Конкурс может быть открытым или закрытым. В закрытом конкурсе участвуют работники, состоящие в кадровом реестре государственных служащих.

Организация и проведение конкурса возлагаются на кадровую службу и конкурсную комиссию, создаваемую решением (приказом) руководителя государственного органа.

Лица, желающие участвовать в конкурсе, подают заявления на имя руководителя государственного органа и прилагают к нему следующие документы: личный листок по учету кадров; автобиографию; копии документов об образовании, заверенные нотариально или кадровыми службами по месту работы; медицинское заключение о состоянии здоровья (для занятия отдельных государственных должностей, перечень которых определяется законодательными актами); декларацию о доходах и имуществе; документ, удостоверяющий личность (по прибытии на конкурс).

Для оценки профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов по решению конкурсной комиссии могут проводиться собеседование, тестирование, практические задания и другие формы проверки знаний, умений и навыков в объеме установленных требований по каждой должности.

Конкурсная комиссия по результатам обсуждения каждого из кандидатов, участвующих в конкурсе, проводит тайное голосование. Голосование проводится в отсутствие участников конкурса.

Решение конкурсной комиссии в отношении каждого из кандидатов является действительным, если в голосовании участвовало не менее 2/3 ее состава.

Если в конкурсе принял участие один кандидат, то он считается избранным, если набрал не менее 50 % голосов присутствующих членов комиссии. Если в конкурсе на одну должность участвовало два и более кандидатов, то избранным считается кандидат, который набрал большинство голосов.

Если несколько кандидатов получили одинаковое количество голосов, то окончательное решение принимает руководитель государственного органа.

Результаты конкурса оформляются протоколом и доводятся до сведения его участников. Материалы заседания конкурсной комиссии передаются на рассмотрение руководителя государственного органа, который принимает окончательное решение.

Выписка из протокола заседания конкурсной комиссии о результатах конкурса хранится в личном деле работника, назначенного на должность по итогам проведенного конкурса.

Лица, впервые поступающие на государственную службу, допускаются к участию в конкурсе при условии сдачи квалификационного экзамена в порядке, установленном Президентом Республики Беларусь.

Квалификационный экзамен проводится с целью установления соответствия уровня профессиональных знаний, умений и навыков лиц, впервые поступающих на государственную службу, современным требованиям эффективной работы в государственных органах (организациях). Порядок и условия проведения квалификационного экзамена определены Положением о квалификационном

экзамене для лиц, впервые поступающих на государственную службу (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 17.03.2005 № 139).

Квалификационный экзамен проводится экзаменационными комиссиями, которые создаются в государственных органах.

Экзаменационные вопросы, вопросы для собеседования и тестирования, единые для всех экзаменуемых, разрабатываются Академией управления при Президенте Республики Беларусь и после согласования с Администрацией Президента Республики Беларусь утверждаются ректором этой Академии.

Вопросы квалификационного экзамена составляются с учетом требований знания Конституции, а также основ: государственной службы в Республике Беларусь; государственной кадровой политики; идеологии белорусского государства; государственного регулирования экономики; делопроизводства.

В указанные вопросы экзаменационными комиссиями могут включаться иные вопросы, учитывающие специфику деятельности государственных органов (организаций), в которых они созданы.

Состав и порядок работы экзаменационных комиссий утверждаются руководителями государственных органов (организаций), в которых они созданы.

В состав экзаменационных комиссий включаются не менее трех человек из числа руководящих работников соответствующих государственных органов (организаций), высококвалифицированных специалистов, научных работников.

Лица, сдающие квалификационный экзамен, имеют право не менее чем за десять дней до начала этого экзамена ознакомиться с формой его проведения, содержанием экзаменационных вопросов, вопросов для собеседования и тестирования и при необходимости получить консультацию работников государственного органа (организации), в котором создана экзаменационная комиссия.

Экзаменационные комиссии обеспечивают проведение консультаций для экзаменуемых.

Экзаменационные комиссии по результатам квалификационного экзамена оценивают уровень профессиональных знаний, умений и навыков лиц, впервые поступающих на государственную службу. Решением большинства членов экзаменационной комиссии дается заключение:

квалификационный экзамен сдан (более 60 % правильных ответов на экзаменационные вопросы, вопросы для собеседования и тестирования — достаточный уровень знаний, умений и навыков);

квалификационный экзамен не сдан (менее 60 % правильных ответов на экзаменационные вопросы, вопросы для собеседования и тестирования — недостаточный уровень знаний, умений и навыков).

Решение экзаменационной комиссии оформляется соответствующим протоколом (по соответствующей утвержденной форме).

Срок действия решений экзаменационной комиссии — один год.

Лица, не сдавшие квалификационный экзамен, на государственные должности не назначаются.

При несогласии экзаменуемого с решением экзаменационной комиссии он вправе обратиться с апелляцией к руководителю государственного органа (организации), в котором создана экзаменационная комиссия. Решением руководителя государственного органа (организации) рекомендуется (не рекомендуется) повторная сдача квалификационного экзамена.

Лицо, не сдавшее квалификационный экзамен, в том числе повторно, вправе обращаться в тот же государственный орган (организацию) по вопросу поступления на государственную службу не ранее чем через год.

Сдача квалификационного экзамена не является безусловным основанием для назначения на государственную должность.

При занятии государственной должности на конкурсной основе квалификационный экзамен предшествует проведению конкурса.

Статья 25. Начало действия трудового договора

Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, настоящим Кодексом.

Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза исходя из сложившихся условий.

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

1. В части 1 ст. 25 определен момент начала действия трудового договора. Этим моментом является день начала работы, определенный в трудовом договоре сторонами или ТК. Если день начала работы не определен трудовым договором, то им является момент фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 25).

2. Правило ч. 1 ст. 25 означает, что трудовые права и обязанности между работником и нанимателем возникают не в момент заключения (подписания) трудового договора (как в консенсуальных договорах в гражданском праве), а в день начала работы. Следовательно, до дня начала работы наниматель не вправе осуществлять в отношении работника нормативную, директивную (диспозитивную) и дисциплинарную власть, а работник по общему правилу не вправе претендовать на получение зарплаты, реализацию других трудовых прав.

3. Трудовой договор начинает действовать в день, определенный сторонами как день начала работы, независимо от того, вышел ли работник на работу фактически. Если работник до дня начала работы заболел, то со дня заключения трудового договора он приобретает право на пособие по временной нетрудоспособности (п. 7 Положения о порядке обеспечения пособиями

по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, утвержденно-го постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.09.1997 № 1290, в ред. постановления от 04.04.2002 № 421, с изм. и доп.). Также за ним сохраняется должность (профессия). Если же работник без уважительной причины не вышел на работу в день начала работы, то наниматель может рассмотреть вопрос о расторжении трудового договора либо аннулировать трудовой договор.

4. Согласно ч. 2 ст. 25 фактическое допущение работника к работе считается началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом документально оформлен.

Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора и днем возникновения трудовых правоотношений между сторонами только при условии, что выполнение работы было поручено работнику уполномоченным должностным лицом нанимателя либо работа выполнялась с его ведома. О понятии уполномоченного должностного лица нанимателя см. ст. 1 и комментарий к ней.

5. Из толкования ст. 18 и 25 следует, что при несовпадении дня начала работы, определенного сторонами в трудовом договоре, и дня фактического начала работы моментом начала действия трудового договора является более ранний из этих дней.

Надлежащим документальным оформлением приема на работу по ст. 18, 25, 54 является письменное, включающее подписание трудового договора, издание приказа о приеме на работу, заведение (заполнение) трудовой книжки, оформление личного дела работника.

Надлежащее документальное оформление приема на работу предполагает также заведение первичных документов о труде, определенных Инструкцией о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников (утв. постановлением Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26.03.2004 № 2). Важно учитывать, что личное дело работника формируется после заключения трудового договора (контракта) и издания приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу (назначении на должность). В соответствии с п. 6 данной Инструкции при формировании личного дела документы включаются в него и следующей последовательности:

- внутренняя опись документов личного дела;
- дополнение к личному листку по учету кадров;
- личный листок по учету кадров;
- автобиография;
- копии документов об образовании, повышении квалификации, переподготовке;
- заявление о приеме на работу;
- копия (выписка) приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу (назначении на должность).

О правилах ведения нанимателем первичных документов о труде см. комментарий к ст. 52.

Хотя ч. 1 ст. 18 предусматривает заключение трудового договора в письменной форме, ст. 25 допускает предварительное заключение трудового договора в устной форме (при фактическом допуске работника к работе) с последующим его письменным оформлением.

6. В случае фактического допущения нанимающегося лица к работе наниматель обязан письменно оформить заключение трудового договора не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза. Если работник и профсоюз не обращаются с подобным требованием, нанимателю целесообразно все же составить и подписать трудовой договор с работником для фиксации условий найма и выполнения обязанностей, возложенных на него ст. 54.

Независимо от того, предъявлено ли требование работником (профсоюзом) о письменном оформлении трудового договора, наниматель в силу ст. 54 обязан: ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями, оплатой труда, разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка; провести вводный инструктаж по охране труда; издать приказ (распоряжение) о приеме работника на работу и объявить его работнику под роспись; в установленном порядке завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

7. При последующем письменном оформлении трудового договора наниматель включает в него реально сложившиеся условия, т. е. условия, исходя из которых работник согласился выполнять работу.

При возникновении спора о реально сложившихся условиях при первоначальном устном оформлении трудового договора каждая из сторон (работник и наниматель) должна доказать те факты (условия трудового договора), на которые она ссылается как на основание своих требований или возражений (ч. 1 ст. 179 ГПК). Сложившиеся условия при первоначальном устном заключении трудового договора могут доказываться в суде с применением любых средств доказывания, в том числе показаниями свидетелей (ч. 2 ст. 178 ГПК).

8. Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу издается нанимателем после заключения сторонами трудового договора (в тот же или в один из следующих дней).

В приказе (распоряжении) о приеме на работу помимо обязательных реквизитов следует указывать следующее: полностью фамилию, собственное имя и отчество работника; точное наименование трудовой функции в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКРБ 006-96) (утв. приказом Комитета по стандартизации, метрологии и сертификации Республики Беларусь от 30.12.1996 № 234, в ред. постановления от 21.06.2004 № 71, с изм. и доп.) и квалификационными справочниками; дату начала работы (должна совпадать с датой начала работы, отраженной сторонами в трудовом договоре); условие об оплате труда (возможна отсылка к трудовому договору или штатному расписанию нанимателя); другие условия (например, срок предварительного испытания, указание о совместительстве).

9. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись. На практике работник в подтверждение ознакомления с приказом расписывается на самом приказе (желательно с расшифровкой подписи и датой). Отказ работника от росписи об ознакомлении с приказом следует оформлять в тот же день письменным актом, подписываемым уполномоченным должностным лицом и двумя работниками нанимателя.

10. Понятия терминов «приказ» и «распоряжение» сформулированы в Примерной инструкции по делопроизводству в министерствах, госкомитетах и других центральных органах управления, учреждениях, организациях и на предприятиях Республики Беларусь (утв. приказом Комитета по архивам и делопроизводству Республики Беларусь от 23.05 1995 № 13, далее — Примерная инструкция по делопроизводству).

11. Приказ — правовой акт, издаваемый руководителем организации, действующим на основе единоначалия для разрешения основных задач, стоящих перед данной организацией.

12. Распоряжение — правовой акт, издаваемый единолично руководителем организации (коллегиального органа государственного управления) или его заместителем для решения оперативных вопросов основной деятельности.

13. Примерная инструкция по делопроизводству устанавливает общие требования к документированию управленческой деятельности и организации работы с документами в министерствах, государственных комитетах и других центральных органах управления, учреждениях, организациях и на предприятиях Республики Беларусь независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности.

14. Предприятия, учреждения, организации ведут делопроизводство на основе самостоятельно разрабатываемых индивидуальных инструкций и других нормативно-методических документов, не противоречащих Примерной инструкции по делопроизводству.

15. Приказ (распоряжение) должен содержать следующие обязательные реквизиты: наименование организации, издающей документ; код организации-автора документа; название вида документа; дату и регистрационный номер; место издания; заголовок; текст; визы; подпись.

16. Отдельно от приказов (распоряжений) по основной деятельности организации издаются приказы по личному составу: о приеме на работу, перемещениях, увольнении с работы, предоставлении отпусков, наложении взысканий, поощрениях, присвоении разрядов и др.

Составление вместо приказов (распоряжений) записок о приеме на работу, увольнении, переводах не допускается.

17. Проекты приказов (распоряжений) подлежат согласованию с исполнителями и заинтересованными должностными лицами. В обязательном порядке приказы (распоряжения), издаваемые в организации, согласовываются с юридической службой.

При несоответствии приказа (распоряжения) действующему законодательству юристконсульт не визирует проект приказа (распоряжения), а дает к нему заключение о законном порядке разрешения рассматриваемых вопросов. При наличии замечаний (дополнений) к проекту составитель его корректирует.

18. Согласованный проект приказа (распоряжения) с замечаниями визирующих лиц и заключением составителя на замечания представляется на подпись руководителю, от имени которого он издается.

19. Отказ или уклонение нанимателя, его должностных лиц от надлежащего оформления приема работника на работу является неправомерным и может быть основанием для их привлечения к ответственности со стороны органов Департамента государственной инспекции труда, Министерства труда и социальной защиты, а также причиной возникновения трудового спора с вновь принятым работником.

В случае отказа нанимателя от надлежащего оформления приема на работу и последующего недопущения к работе работника последний вправе обратиться с иском в суд о восстановлении на работе и понуждении нанимателя к надлежащему оформлению приема на работу (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Статья 26. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;

3) диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;

5) заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для инвалидов);

6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

1. Предпосылкой заключения трудового договора является представление гражданином нанимателю документов, перечисленных в ст. 26. Обязанность представить документы, необходимые для приема на работу, лежит на гражданине. Невыполнение этой обязанности является обоснованным мотивом для

отказа нанимателя в заключении трудового договора, в том числе и с лицами, перечисленными в ст. 16.

2. В силу ст. 26, 54 на нанимателе при заключении трудового договора (приеме на работу) лежит юридическая обязанность потребовать от гражданина представления документов, названных в ст. 26. Невыполнение этой обязанности нанимателем может повлечь различные правовые последствия: признание трудового договора или отдельных его условий недействительными (ст. 22, 23), прекращение трудового договора в связи с нарушением установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44), привлечение должностного лица нанимателя, принявшего работника без необходимых документов, к административной ответственности (п. 4 ст. 9.19 КоАП).

3. В соответствии п. 1 ст. 26 при приеме на работу гражданин должен представить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Под паспортом в п. 1 ст. 26 подразумевается паспорт гражданина Республики Беларусь, национальный паспорт иностранных граждан с отметкой о регистрации и заверенным переводом на белорусский или русский язык.

Имевшиеся у граждан Республики Беларусь паспорта граждан СССР образца 1974 г. и паспорта граждан Республики Беларусь образца 1993 г. были действительными до 1 июля 2004 г. в качестве документов, удостоверяющих личность владельца паспорта (п. 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 29.10.2002 № 1492). Срок действия загранпаспортов СССР истек 31 декабря 2001 г.

Паспорт гражданина Республики Беларусь является документом, удостоверяющим личность и подтверждающим гражданство его владельца (п. 1 Положения о паспорте гражданина Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.07.1993 № 463, в ред. постановления от 14.12.2005 № 1444, с изм. и доп.).

4. К иным документам, удостоверяющим личность, относятся:

вид на жительство в Республике Беларусь или проездной документ Республики Беларусь — для иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь (ст. 1 и 56 Закона от 03.06.1993 «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь», в ред. Закона от 19.07.2005, с изм.; п. 1 Положения о видах на жительство иностранного гражданина и лица без гражданства в Республике Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.10.1999 № 1660, с изм. и доп.; п. 1 Положения о проездном документе Республики Беларусь, выдаваемом иностранному гражданину и лицу без гражданства, постоянно проживающим в Республике Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.10.1999 № 1659, с изм. и доп.);

свидетельство о рождении — для граждан Республики Беларусь, не достигших шестнадцатилетнего возраста и не имеющих паспортов граждан Республики Беларусь (п. 4.1 Положения о регистрации граждан по месту жи-

тельства и месту пребывания, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 07.09.2007 № 413, с изм.).

5. Военнообязанные и лица, подлежащие призыву на воинскую службу, обязаны при приеме на работу предъявить нанимателю учетно-воинские документы.

Под военнообязанными следует понимать граждан, состоящих в запасе Вооруженных Сил или других воинских формирований.

Под лицами, подлежащими призыву на воинскую службу, понимаются граждане мужского пола, проходящие подготовку к военной службе до приписки к призывным участкам (допризывники), и лица того же пола, приписанные к призывным участкам (призывники) (см. ст. 1 Закона от 05.11.1992 «О воинской обязанности и воинской службе», в ред. Закона от 22.07.2003, с изм. и доп.).

Документами воинского учета, которые обязаны предъявить нанимателю военнообязанные и лица, подлежащие призыву на воинскую службу, являются военный билет, временное удостоверение (выдаваемое взамен военного билета), удостоверение об отсрочке от призыва по мобилизации и в военное время, а для призывников — удостоверение призывника (п. 13,14 Инструкции о порядке воинского учета, утвержденной приказом Министерства обороны Республики Беларусь от 26.02.2004 № 9, с изм. и доп.).

Военный билет является единым бессрочным документом, удостоверяющим отношение граждан к исполнению воинской обязанности. Выдача гражданам военных билетов производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Временное удостоверение — документ, подтверждающий принадлежность его владельца к категории граждан, состоящих на воинском учете в запасе.

6. Гражданин (за исключением впервые поступающего на работу и совместителя) обязан предъявить нанимателю трудовую книжку.

На совместителей трудовая книжка не заводится. Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится нанимателем по желанию работника по месту его основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (п. 6 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.).

Подробнее о трудовых книжках см. ст. 50 и комментариев к ней.

7. В случаях, когда от поступающего на работу требуются специальные знания, наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий право на выполнение данной работы.

Например, ст. 38 Закона от 06.01.1999 «О железнодорожном транспорте» (с изм. и доп.) устанавливает обязательное правило о том, что работники железнодорожного транспорта общего пользования, непосредственно обеспечивающие перевозочный процесс, должны иметь профессиональную

подготовку, необходимую для исполнения соответствующих обязанностей, проходить обязательное медицинское освидетельствование при приеме на работу и периодические медицинские осмотры в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Лица, имеющие базовое образование, при приеме на работу предъявляют свидетельство об общем базовом образовании, лица, имеющие среднее образование, — аттестат об общем среднем образовании, лица, окончившие профессионально-технические училища, — аттестат или диплом о профессионально-техническом образовании, лица, имеющие среднее специальное образование и (или) высшее образование, — диплом установленного образца (ст. 24, 28, 31 и 35 Закона от 29.10.1991 «Об образовании», с изм. и доп.).

На практике помимо оригинала диплома, иного документа об образовании и профессиональной подготовке работник представляет нанимателю заверенную копию этого документа для приобщения его к личному делу (либо копия заверяется самим нанимателем).

8. Граждане, не способные на равных условиях конкурировать на рынке труда и в связи с этим направленные местными распорядительными и исполнительными органами на работу в счет брони, обязаны предъявить нанимателю направление указанных органов.

9. Согласно п. 5 ч. 1 ст. 26 при заключении трудового договора с инвалидом наниматель обязан потребовать, а гражданин должен представить нанимателю заключение МРЭК о состоянии здоровья.

МРЭК действует на основании Положения о медико-реабилитационных экспертных комиссиях (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.10.2007 № 1341) и является государственным учреждением здравоохранения, осуществляющим освидетельствование граждан в целях проведения экспертизы нарушения жизнедеятельности граждан (далее — медико-социальная экспертиза), определение конкретных объемов, видов и сроков проведения реабилитационных мероприятий гражданам, прошедшим медико-социальную экспертизу, в случаях, предусмотренных законодательством, учет и анализ структуры инвалидности.

МРЭК создается в каждой области и г. Минске и находится, соответственно, в подчинении управления здравоохранения облисполкома, комитета по здравоохранению Минского горисполкома.

МРЭК, в частности, выполняют следующие функции:
осуществляют медико-социальную экспертизу, в том числе устанавливая факт наличия инвалидности, группу (степень утраты здоровья у детей), причину, дату наступления и срок инвалидности, выносят трудовые рекомендации;

определяют степень утраты профессиональной трудоспособности у лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также получивших увечье или иное повреждение здоровья в результате иных страховых случаев;

формируют и корректируют индивидуальную программу реабилитации инвалида, программу реабилитации потерпевшего вследствие несчастного

случая на производстве или профессионального заболевания с определением конкретных объемов, видов и сроков проведения реабилитационных мер, выносят заключение для организации здравоохранения по месту его жительства о формировании индивидуальной программы медицинской реабилитации;

выдают гражданам удостоверение инвалида при установлении группы инвалидности и степени утраты здоровья лицам до 18 лет;

представляют заключение комиссии в органы по труду, занятости и социальной защите, по месту работы гражданина, в страховую организацию при страховом случае, если гражданин признан инвалидом либо ему установлен процент утраты профессиональной трудоспособности без установления инвалидности.

Порядок проведения медико-социальной экспертизы, медицинские критерии и другие условия установления группы инвалидности у лиц старше 18 лет, категории «ребенок-инвалид» с определением степени утраты здоровья у лиц в возрасте до 18 лет, причины инвалидности регламентированы Инструкцией о порядке и критериях определения группы и причины инвалидности, перечне медицинских показаний, дающих право на получение социальной пенсии на детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, и степени утраты их здоровья (утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25.10.2007 № 97).

В соответствии с п. 2 названной Инструкции признание гражданина инвалидом осуществляется МРЭК при проведении медико-социальной экспертизы исходя из комплексной оценки состояния здоровья гражданина на основе клинико-функциональных, социально-бытовых, профессионально-трудовых и психологических данных с использованием классификаций основных видов нарушений функций и основных критериев жизнедеятельности.

Условиями признания гражданина инвалидом являются:

нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами;

ограничения жизнедеятельности (полная или частичная утрата гражданином способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью);

необходимость в мерах социальной защиты, включая реабилитацию.

Наличие только одного из выше указанных условий не является основанием, достаточным для признания гражданина инвалидом.

Гражданин направляется на медико-социальную экспертизу ВКК, оказывающей ему медицинскую помощь.

ВКК направляет гражданина на медико-социальную экспертизу после проведения необходимых диагностических, лечебных и реабилитационных мероприятий при наличии данных, подтверждающих стойкое нарушение функций организма, обусловленных заболеванием, последствием травмы или дефектом, и приведших к ограничениям жизнедеятельности.

Закключение МРЭК, представляющее собой выписку из акта освидетельствования, в трехдневный срок со дня его вынесения направляется в:

органы по труду, занятости и социальной защите, по месту его работы, в страховую организацию при страховом случае;

органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения учреждения, в учреждение в случае освидетельствования лица, содержащегося в нем;

военные комиссариаты по месту жительства гражданина во всех случаях признания инвалидами военнообязанных или граждан призывного возраста.

Закключение МРЭК выдаются инвалиду (его законному представителю) в сроки, установленные законодательством Республики Беларусь.

10. Декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, граждане должны представлять при приеме на работу только в случаях, прямо предусмотренных законодательными актами.

К законодательным актам относятся Конституция, законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь (п. 1 ст. 3 ГК; абз. 6 ч. 1 ст. 1 Закона от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»).

Декларацию о доходах и имуществе и об источниках денежных средств обязаны представить граждане Республики Беларусь при поступлении на государственную службу, государственные служащие и члены их семьи (ст. 19 Закона от 20.07.2006 «О борьбе с коррупцией»; ст. 23 Закона от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь», с изм. и доп.; Закон от 04.01.2003 «О декларировании физическими лицами доходов, имущества и источников денежных средств», с изм. и доп.). Декларации представляются соответствующим руководителям и хранятся в личных делах работников. Руководители государственных юридических лиц направляют декларации о своих доходах и имуществе назначившему их органу. Форма декларации об имуществе и доходах утверждена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2003 № 641 «О некоторых вопросах представления физическими лицами деклараций о доходах и имуществе и об источниках денежных средств».

11. Под страховым свидетельством в п. 6 ст. 26 подразумевается страховое свидетельство государственного социального страхования, т. е. документ персонифицированного учета, формируемый органом, осуществляющим персонифицированный учет (ст. 1 Закона от 06.01.1999 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования», с изм. и доп.). Обязанность застрахованного лица предъявлять страховое свидетельство по требованию нанимателя предусмотрена в ч. 2 ст. 9 указанного Закона.

Более детально правила составления и представления документов персонифицированного учета урегулированы в следующих подзаконных нормативных правовых актах:

Правилах индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц в системе государственного социального страхования (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.1997 № 837, с изм. и доп.);

Инструкции по заполнению форм документов персонифицированного учета (утв. постановлением Министерства социальной защиты Республики Беларусь от 27.09.2000 № 16, с изм. и доп.);

Положении о порядке передачи-приема документов персонифицированного учета (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.10.2000 № 18, с изм. и доп.).

Выдача свидетельства социального страхования (по терминологии ТК — страхового свидетельства) является подтверждением факта регистрации застрахованного лица в Фонде социальной защиты населения. Данное свидетельство выдается органом Фонда социальной защиты населения застрахованному лицу, работающему по трудовому, гражданско-правовому договору или на основе членства (участия), через работодателя. Свидетельство социального страхования содержит следующие сведения: страховой номер; фамилию, имя, отчество; пол; дату рождения. Оно хранится у застрахованного лица (в данном случае — работника) и предъявляется нанимателю лишь при приеме на работу либо в иных случаях, предусмотренных законодательством (например, при внесении в свидетельство изменений, вызванных сменой фамилии, оно передается в органы Фонда социальной защиты населения через нанимателя). Свидетельство социального страхования действительно при предъявлении паспорта (п. 18-22 вышеназванных Правил).

12. Медицинское заключение о состоянии здоровья является условием заключения трудового договора с отдельными категориями работников, прием которых на работу обусловлен в соответствии с законодательством прохождением обязательного медицинского осмотра. Предварительные (при приеме на работу) медицинские осмотры обязательны для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе (ст. 228), лиц моложе 18 лет (ст. 275) (см. комментарии к ст. 228, 275).

13. К другим документам о подтверждении иных обязательств, имеющих отношение к работе, в соответствии с законодательством относятся: решение об избрании по конкурсу (для занятия должностей профессорско-преподавательского состава вузов, научных работников, артистов, режиссеров, других творческих работников); свидетельство о направлении на работу или справка о самостоятельном трудоустройстве (например, молодых специалистов — выпускников государственных вузов).

14. Работник не обязан, но вправе представить нанимателю рекомендательное письмо и другие документы, характеризующие предшествующую работу (ч. 4 п. 9.6 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46).

15. В части 2 ст. 26 содержится запрещение нанимателю прием граждан на работу без указанных в ч. 1 ст. 26 документов. О правовых последствиях нарушения этого запрета см. п. 2 комментария к ст. 26.

16. Согласно ч. 3 ст. 26 нанимателю запрещено требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством. Отказ в приеме на работу по мотивам непредставления гражданином документов, не предусмотренных законодательством, является необоснованным, незаконным и может быть обжалован в суд (ч. 3 ст. 16).

17. Об особенностях документов, предъявляемых при приеме на работу по совместительству, см. ст. 344 и комментарий к ней.

Статья 27. Ограничение совместной работы близких родственников

Запрещается совместная работа 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.

Запрет, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника.

1. Содержание ст. 27 существенно отличается от содержания ст. 20 ранее действовавшего КЗоТ («Ограничение совместной службы родственников»). В статье 27 приведен исчерпывающий перечень должностей, в отношении которых действуют ограничения.

2. Положения ст. 27 распространяются только на государственные организации (обособленные подразделения). В негосударственных организациях запрет, предусмотренный ч. 1 ст. 27, может быть установлен по решению собственника.

3. Чтобы решить вопрос о том, в отношении каких лиц действуют ограничения, необходимо учесть следующие моменты:

занимают ли работники должности руководителя организации, руководителя обособленного структурного подразделения, главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера, кассира;

состоят ли лица между собой в близком родстве или свойстве. К близким родственникам не относятся двоюродные и более дальнего родства братья и сестры. Под супругами понимаются лица, состоящие в законном браке;

при наличии отношений родства или свойства и предполагаемого замещения названных должностей необходимо выяснить, связана ли работа этих работников с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного

из них другому, т. е. нет ли между ними других лиц, которым непосредственно подчиняется родственник (свойственник), занимающий более низкую должность. Наличие непосредственной подчиненности (подконтрольности) следует определять по должностным инструкциям и другим актам, устанавливающим права и обязанности данных родственников (свойственников) как работников.

4. В случае, если в нарушение ч. 1 ст. 27 лица были приняты на работу, наниматель обязан прекратить трудовой договор с одним из родственников (свойственников) (см. п. 3 ст. 44).

Статья 28. Трудовой договор с предварительным испытанием

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных частью пятой настоящей статьи.

В период предварительного испытания на работника распространяется действие настоящего Кодекса с особенностями, предусмотренными настоящей статьей и статьей 29 настоящего Кодекса, а также иными актами законодательства о труде.

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих (служащих) по окончании учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования;
- 3) молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования;
- 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.

1. Предварительное испытание при приеме на работу относится к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора. Цель предварительного испытания — проверить деловые качества работника. Наниматель заинтересован, чтобы лицо, поступающее к нему на работу, было способно

квалифицированно выполнять свои трудовые обязанности. Наличие у работника документов о полученном образовании или профессиональной подготовке не всегда соответствует реальной квалификации данного работника, поэтому наниматель заинтересован в предварительной проверке способностей испытуемого.

2. Не могут подвергаться предварительному испытанию отдельные личностные особенности характера человека, прямо не связанные с выполнением им конкретных профессиональных обязанностей. Например, устанавливая предварительное испытание токаря, наниматель не вправе ставить предметом испытания склонность токаря к употреблению спиртных напитков, курение, болтливость, неуживчивость в коллективе, сквернословие и другие особенности характера. Они не относятся к предмету предварительного испытания данного работника. Если наниматель сделает вывод, что токарь не выдержал испытания по причине появления на работе в нетрезвом состоянии, и уволит токаря как не выдержавшего предварительного испытания именно по этим причинам, то такое увольнение будет признано незаконным, а работник — восстановлен на работе. В данной ситуации возможно дисциплинарное увольнение (по п. 7 ст. 42) с соблюдением соответствующего порядка, но не увольнение как не выдержавшего испытания.

3. Для точного определения предмета испытания наниматель должен четко знать тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих. Этой цели служит система тарификации, с помощью которой разделение труда осуществляется не только по видам работ, но и по уровню квалификации. Основным документом, на основе которого строится «иерархия» мастерства рабочих, является ЕТКС. ЕТКС — довольно объемное издание, которое состоит из выпусков и входящих в них разделов. Например, «Выпуск 30 (32)» содержит раздел «Производство синтетических каучуков; жирозаменителей и продуктов нефтехимии». Этот выпуск утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 02.03.1998 № 26 и является нормативным документом, в соответствии с которым производится наименование профессий рабочих, тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим. Существует Перечень выпусков и входящих в них разделов ЕТКС работ и профессий рабочих, в котором в настоящее время насчитывается 66 выпусков.

Тарификация труда на основе ЕТКС включает тарификацию работ и рабочих.

Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих по разрядам, приведенные в ЕТКС, состоят, как правило, из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ».

В разделе «Характеристика работ» содержится описание основных, наиболее типичных для данной профессии и данного разряда работ, которые должен уметь выполнять рабочий. Описание этих работ дается в разделе выполняемых рабочим трудовых функций, из которых складывается процесс труда: подготовительных операций к непосредственному ведению технологического процесса, операций по уходу за оборудованием и обслуживанию рабочего

места; расчетов, которые необходимо произвести рабочему как до начала, так и в ходе ведения процесса; действий рабочего по непосредственному ведению технологического процесса с указанием его параметров, стадий и кратких технических характеристик и др.

В разделе «Должен знать» излагаются основные требования к квалификации рабочего, необходимой для качественного выполнения работ, приведенных в разделе «Характеристика работ», т. е. знание свойств предметов труда, технологических и конструктивных особенностей орудий труда, последовательности и стадий ведения технологического процесса, технической и технологической документации, а также требования к специальным знаниям рабочего, обусловленные спецификой и сложностью выполняемых работ.

В разделе «Примеры работ» приводится перечень работ, наиболее типичных и представительных для данной профессии и данного разряда, по аналогии с которыми может быть определен разряд других работ.

В тех случаях, когда в разделе «Характеристика работ» достаточно полно изложено описание выполняемых работ, раздел «Примеры работ» в тарифно-квалификационной характеристике не приводится.

Тарифно-квалификационные характеристики конкретных профессий рабочих по разрядам построены таким образом, что характеристики более высоких разрядов не повторяют описания работ, требования к квалификации рабочих и примеры работ, содержащиеся в характеристиках более низких разрядов той же профессии.

Такое построение тарифно-квалификационных характеристик обуславливается принципами тарификации рабочих согласно ЕТКС: рабочий более высокой квалификации помимо работ, перечисленных в тарифно-квалификационной характеристике присвоенного ему разряда, должен обладать знаниями, навыками и умением выполнять работы, предусмотренные тарифно-квалификационными характеристиками рабочих более низкой квалификации этой же профессии.

Ввиду того, что тарифно-квалификационные характеристики, приведенные в ЕТКС, содержат описание только основных, наиболее часто встречающихся работ по профессиям рабочих, то на предприятиях эти характеристики дополняются технологическими картами, рабочими инструкциями или другими документами, в которых раскрывается конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте, включая работы, связанные с приемкой и сдачей смены, своевременной подготовкой к работе оборудования, инструмента, приспособлений и содержанием их в надлежащем состоянии, ведением установленной документации, уборкой своего рабочего места. Примеры работ, приведенные в тарифно-квалификационных характеристиках, не исчерпывают всех работ, которые могут и должны быть выполнены рабочим данной профессии и данного разряда в конкретных условиях производства. Поэтому в необходимых случаях с учетом специфики производства следует разрабатывать дополнительные примеры работ, соответствующие по сложности их исполнения тем, которые содержатся в тарифно-квалификационных характеристиках профессий рабочих соответствующих разрядов, помещенных в ЕТКС.

4. Что касается категории работников, именуемой «служащие», в которую включаются руководители, специалисты, технические исполнители, то следует руководствоваться квалификационными справочниками должностей служащих.

Нормативным документом, регламентирующим организацию труда служащих, является квалификационный справочник «Должности служащих для всех отраслей экономики» (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30.12.1999 № 159, с изм. и доп.).

Квалификационный справочник служит основой при разработке должностных инструкций, определяющих конкретные обязанности исполнителей с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их права и ответственность.

Применение справочника должно обеспечивать правильный подбор и расстановку кадров, повышение их квалификации, разделение труда между руководителями, специалистами и другими служащими, а также единство в определении должностных обязанностей служащих и требований к их квалификации.

Справочник подготовлен к изданию Научно-исследовательским институтом труда Министерства труда Республики Беларусь с учетом разработанных институтом квалификационных характеристик на новые (рыночные) должности служащих (менеджер, маркетолог и др.), используемых на предприятиях и в организациях различных форм собственности и хозяйствования республики в условиях переходного периода; на основе типового справочника, разработанного НИИ труда России и рекомендованного Консультативным советом по труду, миграции и социальной защите населения государств — участников СНГ для применения в странах Содружества в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в каждом государстве (решение от 14.04.1998 № 9).

В Справочник включены квалификационные характеристики по 36 должностям руководителей, 50 — специалистов, 27 — других служащих (см. Квалификационный справочник. Должности служащих для всех отраслей экономики. — Минск: НИИ труда, 2000. — 160 с).

В качестве нормативной базы, регламентирующей организацию труда и его оплату, Справочник рекомендуется к применению на предприятиях, в объединениях, организациях различных отраслей экономики независимо от их подчиненности и формы собственности.

Квалификационные характеристики, приведенные в Справочнике, служат основой при разработке должностных инструкций, определяющих конкретные обязанности исполнителей с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их права и ответственность.

Справочник является нормативным документом, способствующим обеспечению рационального разделения труда, правильного подбора, расстановки и использования кадров, в соответствии со специальностью и квалификацией, единства при определении должностных обязанностей работников и предъ-

являемых к ним квалификационных требований, а также при проведении аттестации руководителей и специалистов.

В основу построения Справочника положен должностной признак, поскольку требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые в свою очередь обуславливают наименование должностей.

Должностные наименования служащих, квалификационные характеристики которых включены в Справочник, установлены в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» ОКРБ (006-96) (утв. приказом Комитета по стандартизации, метрологии и сертификации Республики Беларусь от 30.12.1996 № 234, в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.06.2004 № 71, с изм. и доп.).

Квалификационная характеристика каждой должности, приведенная в Справочнике, имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования».

В разделе «Должностные обязанности» перечислены функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность.

В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов, методов и средств, которые работник должен уметь применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе «Квалификационные требования» определены уровень и профиль специальной подготовки работника, необходимой для выполнения возложенных на него обязанностей, и требования к стажу работы.

В характеристиках приведен перечень основных, наиболее часто встречающихся работ исходя из сложившегося в отраслях промышленности разделения и кооперации труда. Конкретный перечень должностных обязанностей работников устанавливается трудовыми договорами и должностными инструкциями, иными локальными нормативными правовыми актами, которые разрабатываются и утверждаются нанимателями в установленном порядке. При необходимости обязанности, включенные в характеристику той или иной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями. В процессе совершенствования организации труда, внедрения технических средств, проведения мер по увеличению объема выполняемых работ, сокращению численности персонала возможно расширение круга обязанностей работников по сравнению с установленными соответствующей характеристикой. В этих случаях работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных характеристиками других должностей, родственных по содержанию и равных по сложности работ, выполнение которых не требует наличия других специальностей и квалификации, а также изменения наименования должности.

Поскольку квалификационные характеристики, приведенные в данном Справочнике, распространяются на работников предприятий независимо от их отраслевой принадлежности и ведомственной подчиненности, в них представлены наиболее характерные для той или иной должности работы. Поэтому при разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-технических условиях, и устанавливаются требования к необходимому профилю подготовки работников.

5. Предварительное испытание может иметь место лишь при условии обоюдного согласия сторон. Если наниматель и работник при заключении трудового договора договорились о предварительном испытании, то оно должно быть включено в текст трудового договора.

В случае, когда условие о предварительном испытании не было зафиксировано в тексте трудового договора, считается, что работник принят на работу без предварительного испытания. Такой работник не может быть уволен по ст. 29 как не выдержавший предварительного испытания, а лишь по общим основаниям (например, по п. 3 ст. 42).

6. Помимо указания в тексте трудового договора на установление предварительного испытания, такое требование можно применять к актам нанимателя о приеме на работу, т. е. к приказам и распоряжениям. В приказе (распоряжении) о приеме на работу рекомендуется указывать, что работник принимается с предварительным испытанием.

В тех случаях, когда условие об испытании не было указано в тексте трудового договора, но указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу, работник считается принятым без предварительного испытания. Это вытекает из того, что в данном случае не соблюдено требование закона о достижении между нанимателем и работником соглашения об установлении предварительного испытания.

7. Если условие о предварительном испытании не зафиксировано в приказе (распоряжении) нанимателя о приеме на работу, но это условие содержится в тексте трудового договора, считается, что работник принят на работу с предварительным испытанием. Это вытекает из того, что приказ (распоряжение) о приеме на работу является производным, т. е. вторичным, по отношению к трудовому договору. Если трудовой договор — это соглашение работника и нанимателя по всем условиям найма, то приказ (распоряжение) — это акт, издаваемый единолично нанимателем.

8. По общему правилу предварительное испытание устанавливается только при первоначальном приеме на работу. При переводе работника (в том числе переводе у того же нанимателя) предварительное испытание не устанавливается.

9. Прием на работу с предварительным испытанием является заключением трудового договора с отменительным условием, которое состоит в том, что если в течение этого срока обнаружится неспособность работника выполнять порученную ему работу, несоответствие квалификации работника поручаемой

ему работе, то он может быть уволен по ст. 29. Причем наступление отменительного условия может повлечь только прекращение трудового договора, а не его недействительность.

10. Установление дополнительных условий трудового договора, к которым относится и испытание при приеме на работу, не должно ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, соглашением любого уровня (генеральным, отраслевым), коллективным договором.

11. Если наниматель незаконно установил испытательный срок (например, лицу, имеющему инвалидность либо несовершеннолетнему) и впоследствии уволил данного работника по мотиву неудовлетворительного испытания, то работник должен быть восстановлен судом на работе.

12. Запись в трудовой книжке о приеме на работу с предварительным испытанием не производится. Однако если работник увольняется в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием, то запись об этом в трудовой книжке производится со ссылкой на ст. 29.

13. Предварительное испытание может быть предусмотрено при приеме на работу совместителей (см. комментарий к гл. 32) при заключении с ними трудового договора.

14. В период действия срока предварительного испытания на работника распространяется действующее трудовое законодательство. Это значит, что работник может быть подвергнут дисциплинарным взысканиям (например, уволен за прогул). Причем увольнение в данных случаях должно производиться со ссылкой на конкретную норму закона (в случае прогула — на п. 5 ст. 42). Но нельзя в этих случаях избирать основанием увольнения работника неудовлетворительный результат испытания. Предмет испытания — проверка квалификации работника, а не его дисциплинированности.

15. В период действия срока предварительного испытания работник вправе увольняться по собственному желанию и по другим основаниям с соблюдением установленных процедур увольнения.

16. В части 3 ст. 28 указан предельный срок предварительного испытания — три месяца. Следовательно, наниматель вправе устанавливать срок предварительного испытания работнику продолжительностью и в один день, и 20 дней, и 3 недели, однако срок испытания не должен быть более трех месяцев. При этом не имеет значения, к какой категории относится работник — к рабочим, специалистам, руководителям, техническим исполнителям. Исключение составляют государственные служащие, предварительное испытание с которыми устанавливается на срок от трех до шести месяцев (п. 1 ст. 29 Закона от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь», с изм. и доп.).

17. Установление увеличенного испытательного срока по сравнению с указанной в Законе продолжительностью является незаконным. Увеличивать срок предварительного испытания наниматель не вправе, даже если об этом просит сам работник. Нельзя и продлевать уже установленный в договоре срок предварительного испытания. При этом не имеет значения тот факт, что наниматель не сумел определиться с выводом о пригодности работника в оговоренный срок.

18. Если предварительное испытание было нанимателем установлено работнику, которому оно по закону установлено быть не может, то условие трудового договора о предварительном испытании в силу ст. 23 признается недействительным, так как это условие ухудшает положение работника по сравнению с законодательством. Однако недействительность данного факультативного условия трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

19. В срок предварительного испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе. Эта норма направлена на то, чтобы наниматель имел реальную возможность оценить квалификацию работника в отведенное время.

В подобных случаях общая продолжительность срока предварительного испытания до и после перерыва, вызванного отсутствием работника на работе, не должна превышать установленных законодательством сроков. Отсутствие работника на работе в течение срока предварительного испытания приостанавливает течение срока.

20. В качестве периодов, когда работник отсутствовал на работе, можно, например, назвать отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем (ст. 190). В некоторых случаях, предусмотренных законодательством, предоставление таких отпусков является обязанностью нанимателя (см. ст. 189, гл. 15).

Кроме того, в испытательный срок не может засчитываться время, когда работник выполнял государственные или общественные обязанности в рабочее время в соответствии со ст. 101 (см. комментарий к указанной статье), и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 29. Расторжение трудового договора

-• mī NIII iNhhNIIPIIINNV

с предварительным испытанием

Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

- 1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;
- 2) в день истечения срока предварительного испытания.

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут в соответствии с частью первой настоящей статьи, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

1. Трудовой договор, заключенный с дополнительным условием о предварительном испытании, имеет особенности расторжения, которые урегулированы ст. 29.

2. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием на основании ст. 29 возможно только до истечения срока испытания или в день его истечения. Если трудовой договор расторгается до истечения срока предварительного испытания, сторона — инициатор увольнения должна уведомить другую сторону об этом письменно за три дня до увольнения. В случае, если одна из сторон изъявляет желание расторгнуть трудовой договор по ст. 29 в один из двух дней, предшествующих дню истечения срока испытания, ей следует руководствоваться п. 2 ч. 1 ст. 29 (обратиться к другой стороне с письменным предложением об этом в день истечения испытательного срока), поскольку в ином случае ко времени окончания трехдневного предупреждения будет пропущен момент истечения срока испытания и прекращение трудового договора будет возможно лишь по общим основаниям.

3. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием следует отличать от расторжения трудового договора по желанию работника (ст. 40) и по требованию работника (ст. 41). Бессрочный трудовой договор после истечения испытательного срока или заключенный без испытательного срока может быть расторгнут по инициативе самого работника только после письменного предупреждения нанимателя за один месяц (см. ст. 40 и комментарий к ней), а срочный трудовой договор — по требованию работника в случае его болезни, инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, по другим уважительным причинам (см. ст. 41 и комментарий к ней). В то же время при заключении трудового договора (как бессрочного, так и срочного) с испытательным сроком работник вправе его расторгнуть по ст. 29 (наниматель письменно предупреждается работником не за месяц, как при увольнении по собственному желанию, а за три дня или в день истечения испытательного срока). Вместе с тем, если работник, нанятый с испытательным сроком, при наличии необходимых условий настаивает на его увольнении по ст. 40 или 41 (например, такое увольнение по уважительным причинам связано с предоставлением работнику определенных льгот), наниматель обязан его уволить по указанным статьям.

4. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием по инициативе нанимателя возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе в соответствии с ч. 1 ст. 29, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Оценку соответствия работника выполняемой работе в ходе предварительного испытания дает наниматель. Эта оценка может быть как положительной, так и отрицательной. Соответственно результаты предварительного испытания могут быть двух видов: положительные и отрицательные.

Наниматель вправе самостоятельно, единолично решить этот вопрос. Однако в отдельных случаях наниматель вправе создать и специальную ко-

миссию из специалистов, которые должны дать заключение о соответствии или несоответствии работника поручаемой работе. Если комиссия оценила результаты предварительного испытания для работника как неудовлетворительные, то она должна об этом факте составить документ (например, письменный акт, заключение или доклад). Эти документы, соответствующим образом оформленные, передаются нанимателю, который принимает окончательное решение.

Положительный результат испытания выражается в том, что работник соответствует поручаемой ему работе, обладает достаточными знаниями и навыками по своей профессии, специальности, должности, квалифицированно выполняет обусловленные трудовым договором обязанности в соответствии с требованиями ЕТКС, ЕКСД, должностной или рабочей инструкции, подтверждает уровень своей квалификации (т. е. общей и специальной подготовки согласно диплому, аттестату, свидетельству, иному документу). Положительный результат предварительного испытания может также подтверждаться соответствующими письменными и устными отзывами непосредственных руководителей испытуемого, контролеров, оценивающих производимую им продукцию, и специалистов данного профиля. Что касается работников, выполняющих управленческие функции, то положительным результатом их испытания могут служить показатели работы руководимых ими коллективов, выполнение планов, иные позитивные результаты хозяйственной и другой деятельности, уровень трудовой и исполнительской дисциплины в подчиненных им коллективах.

5. Наниматель вправе признать работника не выдержавшим предварительного испытания. Данная оценка считается отрицательным результатом предварительного испытания и свидетельствует о том, что работник не соответствует поручаемой ему работе, не способен выполнять отдельные или все обязанности по своей профессии, специальности, должности согласно требованиям ЕТКС, ЕКСД, должностной или рабочей инструкции, не обладает необходимыми знаниями, навыками, не подтверждает уровень своей квалификации, указанный в предъявленных им при приеме на работу документах об образовании (дипломе, аттестате, свидетельстве). Эта отрицательная оценка соответствия работника поручаемой ему работе должна быть основана на объективных данных, например актах о систематическом выпуске бракованной продукции, докладных записках о неспособности управлять вверенной техникой (компьютером, станком, машиной), рекламациях потребителей и т. п.

Принимая решение о расторжении трудового договора с работником, который не выдержал испытания, нанимателю желательно в приказе об увольнении (в констатирующей его части) изложить в качестве обоснования все причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Причем желательно указать конкретно, каких знаний и навыков не показал работник в ходе испытания, со ссылкой на определенные пункты должностной инструкции (рабочей инструкции), ЕТКС, ЕКСД.

6. Увольнение работника, признанного нанимателем не выдержавшим испытания, инициируется нанимателем. Хотя первичную инициативу и проявляет наниматель, законодатель не относит увольнение по ст. 29 к основаниям увольнения по инициативе нанимателя (ст. 42, 47). Речь идет о прекращении трудового договора в связи с возникновением юридического факта — наличии отрицательного, неудовлетворительного результата испытания, т. е. наступлении отменительного условия. Поэтому при увольнении по ст. 29 наниматель не обязан соблюдать гарантии для отдельных категорий работников, которыми они обычно защищены при увольнении по инициативе нанимателя. По данному основанию возможно увольнение членов КТС (ст. 240), беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте от трех до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет (ч. 3 ст. 268), несовершеннолетних (ст. 282) без соблюдения дополнительных гарантий и процедур. Запрет на увольнение в период пребывания работника в отпуске и в период временной нетрудоспособности (ч. 2 ст. 43) на ст. 29 также не распространяется. При увольнении по ст. 29 наниматель не обязан уведомлять профсоюз (ст. 46).

7. В целях предупреждения возможных трудовых споров и конфликтов по вопросам прохождения испытания целесообразно выполнять следующие рекомендации.

Еще до начала прохождения работником предварительного испытания нанимателю следует тщательно продумать организацию испытания, чтобы была достигнута его цель. Цель испытания — выявить соответствие работника поручаемой ему работе, наличие у него определенных навыков, квалификации. Нанимателю следует предусмотреть приемы и способы контроля за выполнением испытуемым работником производственных заданий, определенных видов работ, способы фиксирования результатов труда, критерии оценки качества выполнения заданий. Наниматель должен осуществлять мониторинг (наблюдение) за действиями работника в период прохождения им испытания. Результаты наблюдений следует отражать документально (например, вести журналы выполнения работником производственных заданий и т. п.). В дальнейшем эти документы послужат основанием, позволяющим сделать вывод о результатах предварительного испытания, а также доказательством в случае возникновения спора между сторонами.

8. С первого дня предварительного испытания наниматель обязан организовать труд испытуемого работника, т. е. создать работнику все условия для выполнения им своих трудовых функций в соответствии со ст. 55, исполнять другие обязанности по организации труда работников, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

9. Согласно ст. 28 в период предварительного испытания на работника распространяется действие норм ТК с особенностями, предусмотренными ст. 28 и ст. 29, а также иными актами законодательства о труде. Это значит, что наниматель вправе применять к работнику дисциплинарные взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, вплоть

до увольнения его за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42), прогул без уважительных причин (п. 5 ст. 42), хищение имущества нанимателя (п. 8 ст. 42) и др.

Если наниматель в период предварительного испытания работника выявил несоответствие испытываемого выполняемой работе, то увольнение его по п. 3 ст. 42 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы) будет неправильным. В данной ситуации работник должен быть уволен со ссылкой на ст. 29, поскольку нормы этой статьи являются специальными по сравнению с общими основаниями расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42) и обусловлены спецификой трудового договора с предварительным испытанием как трудового договора с отменительным условием.

10. Если наниматель пришел к выводу о том, что работник не справляется с порученной работой, у него не хватает навыков, квалификации, а результаты мониторинга (наблюдения) за ходом испытанного показывают, что работник не выдерживает испытания, наниматель вправе принять решение о расторжении трудового договора с работником. О своем решении он должен письменно за три дня предупредить работника, например письмом-предупреждением или в констатирующей части приказа. В соответствии с ч. 2 ст. 29 наниматель обязан изложить причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания.

11. Наличие даже документально подтвержденных отрицательных результатов предварительного испытания работника не влечет автоматического расторжения трудового договора. Необходимо, чтобы хотя бы одна из сторон проявила инициативу расторгнуть трудовой договор по ст. 29.

Если срок предварительного испытания истек (даже если налицо отрицательные результаты) и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора, то работник в силу прямого указания закона (ч. 3 ст. 29) считается выдержавшим испытание и увольнение его по ст. 29 становится невозможным.

Трудовой договор с работником, срок испытания которого истек, может быть прекращен только в общем порядке. Например, наниматель имел данные о том, что работник не справляется с порученной работой, не соответствует ей, но в период действия срока предварительного испытания не инициировал увольнение работника по ст. 29. За пределами испытательного срока увольнение этого работника возможно, например, по п. 3 ст. 42, т. е. в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы. Однако в данном случае нанимателю уже потребуются соблюсти общие процедуры увольнения, а именно: выполнить правило ч. 1 ст. 43, т. е. предложить работнику перевод с его согласия на другую работу (в том числе и переобучение); выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 48); соблюсти правила

ст. 46, т. е. уведомить за две недели до увольнения соответствующий профсоюз, а при наличии в коллективном договоре, соглашении специального пункта об обязательном предварительном согласии на увольнение — получить это согласие. При увольнении по ст. 29 вышеуказанные процедуры проводить не требуется.

12. Если работник сам решил расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием, то он не обязан излагать нанимателю мотивы своего увольнения. Эти мотивы могут быть различными. Например, работника не устраивают условия труда, хотя он справляется с порученной работой и объективно выдерживает испытание, или работник сам считает, что не сможет выполнять порученную работу из-за недостатка знаний и навыков. Правила ст. 29 позволяют работнику требовать от нанимателя увольнения без объяснения ему причин этого увольнения. Работнику достаточно написать заявление об увольнении. Наниматель обязан в этом случае удовлетворить требование работника, т. е. уволить его. В трудовой книжке в этом случае производится запись: «Уволен в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29)».

ГЛАВА 3

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 30. Перевод

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

Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи, статьями 33 и 34 настоящего Кодекса.

Работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа государственной службы занятости населения на другую работу.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую медицинскому заключению. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по пункту 2 статьи 42 настоящего Кодекса.

Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований статей 18 и 19 настоящего Кодекса.

1. В главе 3 сконцентрированы общие нормы о переводе, изменении существенных условий труда, перемещении.

В соответствии с ч. 4 ст. 19 трудовой договор может быть изменен только 0 согласия сторон, т. е. по соглашению работника и нанимателя.

В ТК не содержится легального определения категории «изменение трудового договора». Под изменением трудового договора следует понимать изменение его условий, определенных соглашением сторон.

При изменении нанимателя — юридического лица в результате его реорганизации, смены собственника его имущества трудовые отношения с работником продолжаются с его согласия (ст. 36), а при отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35.

2. Главой 3 урегулированы три вида изменения трудового договора: 1) перевод, 2) перемещение, 3) изменение существенных условий труда.

В ТК отсутствуют нормы, регулирующие правовые последствия совмещения указанных разновидностей изменения трудового договора и условий труда, которые имеют свои основания и порядок реализации. Коллизии, возникающие в связи с этим на практике, необходимо преодолевать, опираясь на систематическое толкование п. 5 ч. 2 ст. 19, ст. 30-32, а также на ч. 4 ст. 7, в соответствии с которой в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников.

Если перевод соединен с перемещением, по общему правилу необходимо получить согласие работника на перевод. Если в этом случае уменьшается заработок по не зависящим от работника причинам, в вопросе сохранения заработной платы необходимо руководствоваться ч. 2 ст. 72. Если перевод соединен с изменением существенных условий труда, также нужно получить согласие работника на перевод. При отсутствии согласия работника на перевод с изменением конкретных существенных условий труда и (или) перемещением перевод невозможен (о временных переводах без согласия работника см. комментарии к ст. 33 и 34). Иные виды изменения трудового договора осуществляются по соответствующим правилам (ст. 31 и 32) с сохранением прежней трудовой функции работника. Если перемещение работника соединено с изменением существенных условий труда, необходимо одновременное соблюдение соответствующих гарантий, так как их содержание для рассматриваемых двух видов различно, но совместимо и согласовано (см. ст. 31, 32, ч. 2 ст. 72 и комментарии к ним).

3. Со вступлением в силу ТК впервые на уровне закона в ч. 1 ст. 30 приведено определение перевода. В данном определении отмечаются существенные признаки перевода: поручение нанимателем работнику работы по другой трудовой функции по сравнению с обусловленной в трудовом договоре; поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности. Следовательно, перевод представляет собой не любое изменение трудового договора, а изменение лишь некоторых, наиболее важных его условий. Такими условиями являются: трудовая функция; место работы (конкретный наниматель); местность выполнения работником работы.

4. Другой считается профессия, специальность, квалификация или должность, если хотя бы одна из этих характеристик отличается от трудовой функции, т. е. конкретных трудовых обязанностей работника, обусловленных трудовым договором. О понятии профессии, специальности, квалификации и должности см. ст. 1. Об изменении наименования профессии и должности см. п. 8 комментария к настоящей статье.

5. Под другим нанимателем понимается иной по отношению к прежнему наниматель, т. е. иное по сравнению с указанным в трудовом договоре юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Систематическое и логическое толкование ч. 1 ст. 30 и ч. 1 ст. 31 позволяет сделать вывод о том, что поручение работнику работы по той же трудовой функции, но в другом обособленном структурном подразделении, наделенном правом

приема и увольнения работников, является не перемещением, а переводом либо самостоятельным видом изменения трудового договора, требующим согласия работника.

Под обособленными структурными подразделениями организации понимаются ее представительства и филиалы, а также созданные организацией отделения и другие обособленные подразделения, которым организацией предоставлено право открытия соответствующих счетов и в отношении которых утверждены положения (ст. 51 ГК, п. 41 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», с изм., далее — постановление Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

6. Другая местность — это любая территория, расположенная за пределами данного населенного пункта по существующему административно-территориальному делению. Под населенным пунктом при этом понимается компактно заселенная часть территории Республики Беларусь, место постоянного жительства граждан, имеющая необходимые для обеспечения жизнедеятельности граждан жилые и иные здания и сооружения, собственное наименование и установленные в соответствующем порядке территориальные пределы. К числу населенных пунктов относятся города, поселки городского типа и сельские населенные пункты (ст. 4 Закона от 05.05.1998 «Об административно-территориальном делении и порядке решения вопросов административно-территориального устройства Республики Беларусь», с изм. и доп.).

7. В легальном определении законодатель отличает перевод от изменения существенных условий труда и служебной командировки.

Изменение трудового договора является переводом, если изменяется одно из следующих условий: трудовая функция, наниматель или местность выполнения работы, что невозможно при изменении существенных условий труда. Перевод осуществляется, как правило, с письменного согласия работника (ч. 2 ст. 30), а изменение существенных условий труда — после письменного предупреждения работника не позднее, чем за один месяц (ч. 3 ст. 32). О правовом режиме перевода, соединенного с изменением существенных условий труда, см. п. 2 комментария к настоящей статье.

8. В части 1 ст. 30 подчеркивается, что перевод может состоять в поручении работнику работы по другой профессии и должности, за исключением изменения наименования профессии и должности. Судебная практика выработала критерии разграничения между изменением профессии, должности (как видом перевода) и изменением наименования профессии, должности (разновидностью изменения существенных условий труда). Под изменением профессии, должности понимаются случаи, когда меняются не только их наименование, но и круг трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором: вводятся новые функции, исключаются или изменяются прежние, перераспределяются трудовые обязанности. Согласно судебной практике не только полное, но даже частичное изменение должности (например, замена 0,5 ставки учителя на 0,5 ставки воспитателя) рассматривается как перевод. Изменение найме-

нования профессии, должности — это лишь изменение названий указанных характеристик с сохранением круга трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором. В этом случае перевода нет, но такое переименование профессии или должности без согласия работника должно быть обосновано нанимателем в приказе (например, приведением наименований должностей в соответствие с ЕКСД), а работник должен быть письменно предупрежден об этом изменении не позднее чем за 1 месяц (ст. 32).

9. Основное отличие переводов от служебных командировок состоит в различии их целей и сущности. Основная цель и сущность командировки по определению ч. 1 ст. 91 состоит в выполнении работником служебного задания в рамках его трудовой функции вне места его постоянной работы. Работник во время командировки не выполняет всего круга обычных трудовых обязанностей, а концентрируется только на выполнении конкретного служебного задания. Переводы могут преследовать различные цели (избежание простоя, устранение стихийного бедствия, охрана здоровья и др.), но по существу состоят в выполнении работником не конкретного служебного задания нанимателя, а прежней либо новой трудовой функции. Переводы и командировки отличаются также по сроку. Продолжительность командировки определяется нанимателем и не может превышать на территории Республики Беларусь 30 календарных дней, не считая времени нахождения в пути. Если командировка превышает указанный срок, то она требует согласия работника (ч. 2 ст. 94). Перевод же может быть как постоянным, так и временным (см. ст. 91, 94 и комментарии к ним).

10. Правило, содержащееся в ч. 2 ст. 30, в науке трудового права именуют принципом недопустимости перевода работника без его согласия, который является частным преломлением правовых принципов свободы труда, свободы трудового договора и определенности трудовой функции.

10.1. Реализация принципов свободы труда, свободы трудового договора, которым должны соответствовать все виды переводов на другую работу, обеспечена запретом принудительного труда, предусмотренным ч. 4 ст. 41 Конституции, Конвенцией МОТ № 29 «О принудительном труде», а также ст. 13 ТК. По Конституции принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении (см. ст. 13 и комментарии к ней).

10.2. Согласно ч. 2 ст. 30 правилом является осуществление перевода только с письменного согласия работника, за исключением:

временного перевода в связи с производственной необходимостью (ст. 33);

временного перевода в случае простоя (ст. 34);

дисциплинарного перевода работников, обязанных возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении (ч. 3 ст. 30).

Во всех вышеуказанных случаях переводов должно быть обеспечено действие вышеназванных международных норм, ч. 4 ст. 41 Конституции, ст. 13 ТК.

В судебной практике встречаются примеры, когда переводы, производимые под принуждением работника со стороны нанимателя, признавались незаконными, поскольку отсутствовало свободное волеизъявление работника.

В ранее действовавшем КЗоТ 1972 г. (ч. 1 ст. 25) предусматривалась возможность законодательного расширения случаев переводов без согласия работников, в соответствии с которой обязательные для работников переводы в качестве дисциплинарных взысканий были закреплены в некоторых законах, а также уставах и положениях о дисциплине. Помимо вышеуказанного нового вида перевода на основании ч. 3 ст. 30 ТК, в законодательстве Республики Беларусь закреплены также специальные виды дисциплинарных переводов:

понижение в должности работников прокуратуры, сотрудников органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям (п. 27 Положения о прохождении службы в органах Прокуратуры Республики Беларусь, утвержденного постановлением Верховного Совета Республики Беларусь от 25.06.1996; п. 28 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 29.05.2003 № 218, с изм. и доп.; п. 23 Дисциплинарного устава органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 31.08.1999 № 509);

лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом (мотор-вагонным подвижным составом), водителя — свидетельства на право управления моторно-рельсовым транспортом несъемного типа, помощника машиниста локомотива (мотор-вагонного подвижного состава) — свидетельства помощника машиниста на срок от трех месяцев до одного года с переводом машиниста на другую работу в качестве помощника машиниста, слесаря или кочегара, а водителя и помощника машиниста — на работу, не связанную с эксплуатацией транспортного средства, на срок его лишения (см. п. 14-16 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь, утвержденного постановлением Республики Советов Министров Республики Беларусь от 29.09.1993 № 656, с изм. и доп.);

перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на этот же срок; лишение свидетельства на право управления электроподвижным составом машиниста электропоезда с переводом на другую работу в качестве слесаря, а машиниста и помощника машиниста мотовоза — на работу, не связанную с эксплуатацией транспортного средства, на срок лишения свидетельства (п. 12 Положения о дисциплине работников Минского метрополитена, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 30.09.1994 № 100);

лишение члена экипажа воздушного судна права выполнения полетов (для командира воздушного судна — права выполнения полетов в прежней должности), специалиста, осуществляющего управление воздушным движением, — права управления воздушным движением, специалиста, осуществляющего техническое обслуживание воздушных судов, — права технического обслуживания воздушных судов на срок от трех месяцев до одного года с

переводом на другую низкооплачиваемую работу на такой же срок (п. 11.1 Положения о дисциплине авиационного персонала гражданской авиации Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.07.2001 № 1122).

Переводы работников, применяемые нанимателями в качестве мер дисциплинарного взыскания (дисциплинарные переводы), являются, по сути, разновидностью принудительного труда, запрещенного ч. 4 ст. 41 Конституции, Конвенцией МОТ № 29 «О принудительном труде», Конвенцией МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда», а также ст. 13 ТК. По Конституции принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении (см. ст. 13 и комментарий к ней).

Несмотря на делегирование Правительству права устанавливать особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и других категорий работников с особым характером труда (ст. 204), в том числе и другие виды дисциплинарных взысканий (ч. 2 ст. 198), нормы законодательных и подзаконных актов, предусматривающих дисциплинарные переводы, применению не подлежат как противоречащие Конституции и ратифицированным международным договорам.

11. Научой трудового права и юридической практикой были выработаны определенные критерии, позволяющие говорить о реальности согласия работника на перевод.

Согласие работника на перевод должно быть предварительным, т. е. данным еще до издания приказа. Однако если такое согласие получено уже при ознакомлении работника с приказом о переводе и явно им выражено (например, собственноручной надписью «На перевод согласен» на приказе с подписью или заявлением с просьбой о переводе), то и такое согласие рассматривается судебной практикой как реальное, а перевод — законным. В случае если согласие на перевод было дано задолго до перевода, оно нуждается в подтверждении.

Согласие работника должно быть конкретным и однозначным, т. е. работник соглашается не на перевод вообще, а на перевод на определенную работу. При переводе наниматель обязан ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями, действующими у нанимателя; провести вводный инструктаж по охране труда (п. 10 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46, с изм. и доп.).

Для исключения возможных споров ознакомление работника с поручаемой работой, оплатой и другими условиями труда предпочтительнее осуществлять под роспись, что будет свидетельствовать о согласии работника на перевод с соответствующими новыми условиями труда (в том числе существенными). При этом дополнительного соблюдения нанимателем процедуры, содержащейся в ст. 32 (предупреждение за месяц, обоснование экономическими и иными причинами), не требуется.

Согласие должно быть добровольным, т. е. данным при отсутствии принуждения, давления со стороны нанимателя, не должно быть вынужденным. В то же время сам закон в отдельных случаях допускает вынужденный перевод, но в социально значимых интересах (в частности, в целях охраны здоровья работника (ч. 4 ст. 30), обеспечения занятости, борьбы с безработицей (ч. 1 ст. 43), обеспечения интересов нанимателя при его переезде в другую местность (п. 5 ст. 35)).

Пороки воли, предусмотренные п. 1 и 3 ст. 22, являются основанием для оспаривания реальности согласия работника на перевод (см. п. 1, 3 ст. 22 и комментарий к ним).

12. Согласие работника на перевод должно быть выражено в письменной форме (ч. 2 ст. 30). Это правило — логическое продолжение введения законодателем обязательной письменной формы трудового договора (ст. 18).

Императивный характер нормы, содержащейся в ч. 2 ст. 30, означает, что согласие работника на перевод подтверждается в суде и КТС письменными доказательствами (например, заявлением работника, собственноручной надписью «На перевод согласен» на приказе, подписанный работником текст перезаключенного согласно ч. 5 ст. 30 трудового договора). Один лишь факт выхода работника на новую работу не свидетельствует о согласии работника на перевод.

13. Законом от 20.07.2007 введен новый вид перевода без согласия работника. Согласно введенной ч. 3 ст. 30 работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа государственной службы занятости населения на другую работу. Поскольку данный вид перевода не требует согласия работника, соответствующее дополнение внесено и в ч. 2 ст. 30.

Указанная новелла появилась в ТК путем согласования Кодекса с Декретом Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях». Согласно ч. 9 п. 14 указанного Декрета за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины обязанные лица могут быть переведены нанимателем с согласия органа государственной службы занятости на другую работу.

13.1. Перевод на другую работу на основании ч. 3 ст. 30 — это по своей **III** >ановой природе специальная мера дисциплинарной ответственности, применяемая к работникам, обязанным возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении. Этот вывод обусловлен двумя предпосылками: 1) принудительностью данной меры для работника (исходя из дополнения ч. 2 ст. 30); 2) основанием для ее применения служит ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, т. е. дисциплинарный проступок (см. ст. 197). Законодатель не указал этот вид дисциплинарного перевода в перечне мер дисциплинарного взыскания

в ч. 1 ст. 198, поскольку данная мера является специальной (применяется к строго определенной категории работников).

До принятия Закона от 15.12.1992 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь» в КЗоТ 1972 г. **Т8.К5К6** была предусмотрена такая мера дисциплинарного взыскания, как временный перевод на нижеоплачиваемую должность или работу сроком до трех месяцев, но белорусский законодатель отказался от нее, поскольку она граничит с принудительным трудом.

Новый вид перевода, предусмотренный в ч. 3 ст. 30, не в полной мере соответствует ст. 41 Конституции и международным договорам, ратифицированным Республикой Беларусь. Такой вид дисциплинарных взысканий, как временный перевод, является разновидностью принудительного труда, запрещенного ч. 4 ст. 41 Конституции, Конвенцией МОТ № 29 «О принудительном труде», Конвенцией МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда», а также ст. 13 ТК. Согласно Конституции принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении. Более развернутые нормы, определяющие принудительный труд, который запрещается, содержатся в вышеуказанных Конвенциях МОТ. Данные правила были почти дословно закреплены в ст. 13 ТК.

Следовательно, принудительное трудоустройство, а равно дисциплинарные переводы могут применяться в порядке исключения лишь к работникам, обязанным возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, на основании приговора суда, а не решения или определения суда. Только такое толкование будет соответствовать правилу ч. 4 ст. 41 Конституции и вышеуказанным международным договорам.

13.2. Новый вид перевода на основании ч. 3 ст. 30 — это право, а не обязанность нанимателя. Наниматель не обязан прибегать к этой мере в случае неисполнения или ненадлежащего выполнения работником трудовых обязанностей, а может ограничиться применением иного, более мягкого дисциплинарного взыскания (например, замечания или выговора) либо вообще не применять дисциплинарное взыскание, проведя с работником разъяснительную беседу, используя тем самым метод убеждения.

13.3. Для перевода на основании ч. 3 ст. 30 необходимо наличие совокупности следующих условий: специального субъекта — работника, обязанного возмещать расходы по содержанию детей государству; зафиксированных ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей и нарушения трудовой дисциплины со стороны работника (акт, докладная записка и др.); согласия органа государственной службы занятости населения на такой перевод.

13.4. В части 3 ст. 30 не содержится указания на срок данного перевода. Другие виды переводов без согласия работников — временные (временный перевод в связи с производственной необходимостью (ст. 33), временный перевод в случае простоя (ст. 34). Несмотря на отсутствие прямого указания в законе в отношении срока перевода, новый вид перевода, предусмотренный

ч. 3 ст. 30, также будет являться временным по следующим основаниям: перевод, производимый без согласия работника, ограничен временными рамками в интересах самого работника, что является гуманным по отношению к нему и одновременно одним из проявлений принципа свободы труда; новый вид перевода по своей правовой природе — мера дисциплинарной ответственности (см. п. 2 комментария к ст. 30), которая не может применяться к работнику бессрочно; другие виды переводов без согласия работника, в том числе дисциплинарные переводы работников отдельных видов транспорта, являются временными (ст. 33 и 34, специальные положения и уставы о дисциплине). Поэтому эту аналогию можно продолжить и в отношении ч. 3 ст. 30.

13.5. Новый вид перевода, основанный на ч. 3 ст. 30, применяется к работникам, обязанным возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении. Родители, лишенные родительских прав, родители, у которых дети отобраны без лишения родительских прав по решению суда, родители, у которых дети отобраны по решению комиссии по делам несовершеннолетних районного, городского исполнительного комитета, местной администрации района в городе по месту нахождения ребенка, родители, находящиеся в розыске, лечебно-трудовых профилакториях или в местах содержания под стражей, родители, отбывающие наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, ограничения свободы, ареста, возмещают в полном объеме расходы, затраченные государством на содержание детей, за весь период нахождения детей на государственном обеспечении в детских интернатных учреждениях (домах ребенка, детских домах, школах-интернатах, специальных учебно-воспитательных учреждениях, специальных лечебно-воспитательных учреждениях и иных учреждениях, обеспечивающих содержание и воспитание детей), государственных специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной помощи и реабилитации, государственных учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, детских домах семейного типа, детских деревнях (городках), опекунских семьях, приемных семьях (ч. 1 ст. 93 КоБС).

Основания для возложения обязанности по возмещению расходов на содержание и порядок такого возмещения урегулированы в Инструкции о порядке возмещения расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, в доход бюджета (утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь и Министерства финансов Республики Беларусь от 03.10.2002 № 42/143, в ред. постановления от 30.12.2006 № 140/171, с изм. и доп.). Согласно п. 2 данной Инструкции основаниями для возмещения родителями расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, выступают следующие факты:

отобрание у них детей по решению комиссии по делам несовершеннолетних районного (городского) исполнительного комитета, местной администрации;

отобрание у них детей на основании решения суда без лишения родительских прав;

лишение их родительских прав;

нахождение их в розыске, лечебно-трудовых профилакториях или в местах содержания под стражей;

отбывание наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, ограничения свободы, ареста.

Расходы на содержание детей возмещаются в добровольном порядке либо взыскиваются принудительно по судебному постановлению.

Расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, не возмещаются родителями, признанными недееспособными, родителями, которые по состоянию здоровья не могут выполнять родительские обязанности (ч. 2 ст. 93 КоБС).

13.6. Основанием для перевода работника по ч. 3 ст. 30 выступает ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины работником.

Трудовая дисциплина — обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей (ст. 193). Трудовой распорядок для работников определяется, в частности, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными правовыми актами. Из легального определения трудовой дисциплины следует, что ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей охватывается понятием «нарушение трудовой дисциплины» (см. комментарии к ст. 193, 194).

13.7. Одним из условий перевода на основании ч. 3 ст. 30 предусмотрено согласие органа государственной службы занятости населения.

В соответствии со ст. 13 Закона от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.) для реализации государственной политики в области содействия занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий создается государственная служба занятости населения.

Работу государственной службы занятости населения возглавляет и организует Министерство труда и социальной защиты. Для реализации государственной политики в области содействия занятости населения на местах в структуре соответствующих местных исполнительных и распорядительных органов создаются комитеты по труду, занятости и социальной защите областных, Минского городского исполнительных комитетов, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов.

Органами государственной службы занятости осуществляется учет граждан из числа родителей, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направлены по решению суда в органы государственной службы занятости для трудоустройства.

Государство обеспечивает трудоустройство родителей, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, нахо-

дящихся на государственном обеспечении, и направлены по решению суда в органы государственной службы занятости населения, путем установления брони для приема их на работу (см. комментарий к п. 1 ст. 16).

14. В части 4 ст. 30 сформулировано общее правило о переводе в целях охраны здоровья работника. Основанием данного перевода является медицинское заключение МРЭК в отношении инвалидов и ВКК в отношении иных лиц.

14.1. Об особенностях переводов в целях охраны здоровья работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при ухудшении состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, см. комментарий к ч. 3 ст. 223. Данные виды переводов урегулированы также в Положении о страховой деятельности в Республике Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530, с изм. и доп.). Согласно п. 270 данного Положения застрахованному лицу, временно переведенному в связи с повреждением здоровья в результате страхового случая на более легкую нижеоплачиваемую работу, выплачивается разница между прежним заработком и заработком по новой работе до восстановления его профессиональной трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности. Заключение о необходимости временного перевода на другую работу, его продолжительности (в пределах одного года) и характере рекомендуемой работы выдается ВКК или МРЭК. При непредставлении страхователем в указанный период застрахованному соответствующей работы ему выплачивается среднемесячный заработок, получаемый до страхового случая, за счет собственных средств страхователя. При этом среднемесячный заработок по прежней работе определяется за два месяца, предшествующих месяцу, в котором наступил страховой случай, в установленном законодательством порядке.

14.2. В связи с новой нормой, предусмотренной в ч. 3 ст. 223 (в ред. Закона от 20.07.2007), важно различать общие обязанности нанимателя по переводу работника с его согласия на другую работу в соответствии с медицинским заключением и специальные обязанности нанимателя. Теперь на нанимателя возложен более широкий круг обязанностей при ухудшении состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием. Наниматель в этих случаях 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) < сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости — его реабилитацию. Поскольку обязанности нанимателя при ухудшении состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, включают также обязанности по обучению работника новой профессии (специальности) с сохранением

ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости — его реабилитацию, отказ работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением в этих случаях не может автоматически повлечь увольнение работника по п. 2 ст. 42. В силу систематического толкования ч. 3 ст. 223, ч. 4 ст. 30 и коллизионного правила ч. 4 ст. 7 право нанимателя на увольнение работника по указанному основанию в этих случаях возникает, если выполнены все обязанности, предусмотренные ч. 3 ст. 223.

14.3. В случае если основанием перевода на другую работу является медицинское заключение о необходимости предоставления другой работы в связи с заболеванием, не связанным с ухудшением состояния здоровья работника, обусловленным условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, то при отказе работника от такого перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор с ним расторгается по п. 2 ст. 42 (за «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы») с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (см. п. 2 ст. 42, ч. 1 ст. 43 и ч. 2 ст. 48 и комментарии к ним). До принятия ТК в судебной практике сложилось ограничительное толкование данной нормы: увольнение ввиду несоответствия работе по состоянию здоровья признавалось законным, если наступило длительное или стойкое снижение трудоспособности. К длительной относится нетрудоспособность, длящаяся свыше одного месяца (см. п. 21-23 Инструкции о порядке выдачи листов нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.07.2002 № 52/97, с изм. и доп.). Такое ограничительное толкование сохраняет свою актуальность.

15. Норма ч. 4 ст. 30 не исчерпывает все правила о переводах по состоянию здоровья. Если граждане могут быть источником распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой, то они переводятся на другую работу до выздоровления, а при невозможности перевода временно (до выздоровления) отстраняются от работы с выплатой пособия по социальному страхованию. В этом случае перевод осуществляется на основании заключения (предписания) санитарно-эпидемиологических органов Министерства здравоохранения. Перечни профессий и инфекционных заболеваний, при которых бактерионосители представляют опасность для окружающих, определяются Министерством здравоохранения (ст. 37 Закона от 23.11.1993 «О санитарно-эпидемическом благополучии населения», в ред. Закона от 23.05.2000, с изм. и доп.).

О переводе на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, см. ст. 264 и комментарий к ней.

16. В части 5 ст. 30 изложен еще один принцип применительно к переводу: запрещение перевода работника на работу, противопоказанную ему

по состоянию здоровья. Данная норма является достаточно новой: она была включена в КЗоТ 1972 г. только Законом от 15.12.1992 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь», а до этого существовала в форме правоположения, выработанного судебной практикой с использованием аналогии закона и аналогии права.

Вопрос о том, противопоказана данная работа работнику по состоянию здоровья или нет, решается на основании медицинского заключения, которое выдается МРЭК или ВКК. Норма ч. 4 ст. 30 является императивной и не допускает перевода на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, даже при его согласии на такой перевод. Поэтому при фактическом осуществлении подобного перевода по взаимному соглашению работника и нанимателя, он может быть признан судом незаконным с восстановлением работника на прежней работе. Основанием признания условия о новой трудовой функции недействительным, а перевода незаконным в этом случае является ухудшение положения работника по сравнению с законодательством.

17. Законом от 20.07.2007 уточнено правило об оформлении перевода работника в отдельных случаях: новый трудовой договор заключается с работником при переводе на другую работу у того же нанимателя (ч. 6 ст. 30). В предыдущей редакции ст. 30 соответствующая норма, хотя и несколько иного содержания, находилась в ч. 5 этой же статьи.

Ранее действовавшая норма, предусматривавшая процедуру заключения трудового договора с работником при любом переводе (на другую работу, к другому нанимателю, в другую местность), была ограничительно истолкована Пленумом Верховного Суда Республики Беларусь. В ч. 3 п. 14 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 разъясняется, что при переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований ст. 18 и 19 либо вносятся соответствующие изменения в ранее заключенный трудовой договор. Этим разъяснением Пленум Верховного Суда предпринял попытку исправить ошибочность правила ч. 5 ст. 30 (в первоначальной редакции), поскольку при переводе, как правило, происходит изменение трудового договора, а не его прекращение и заключение нового.

17.1. В предыдущих изданиях комментария к ТК обосновывалось следующее ограничительное толкование прежнего правила ч. 5 ст. 30. В частности, указывалось, что данное правило рассчитано только на постоянные переводы к другому нанимателю и что требования ст. 18 и 19 при постоянных и временных переводах будут соблюдены и в том случае, если стороны составят дополнительное соглашение к трудовому договору. Действительно, при постоянном переводе к другому нанимателю происходит прекращение прежнего трудового договора по п. 4 ст. 35 и затем заключение нового трудового договора с новым нанимателем. Соответствующая гарантия на трудоустройство к новому нанимателю закреплена в п. 2 ч. 1 ст. 16 (см. комментарий к настоящей статье).

17.2. Закон от 20.07.2007 не только не исправил недостаток первоначальной редакции ч. 5 ст. 30, но и усугубил его, сформулировав ч. 6 в прямо противоположном смысле.

Новое правило ч. 6 ст. 30 не содержит указания на постоянный характер работы при переводе работника, когда с ним требуется заключать трудовой договор, в отличие от разъяснения, содержащегося в ч. 3 п. 14 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2. Данный недостаток комментируемого правила придется преодолевать на практике, опираясь на разъяснение Пленума, при помощи ограничительного толкования ч. 6 ст. 30, распространяя ее только на постоянные переводы, как это и предусматривалось в первоначальной редакции проекта Закона от 20.07.2007. При временном переводе перезаключать трудовой договор (контракт) не требуется, поскольку данный перевод ограничен конкретным сроком, по истечении которого работник автоматически возвращается к выполнению своих прежних трудовых обязанностей. При временном переводе трудовой договор всегда изменяется, а не прекращается и не заключается новый (оформляются временные переводы приказом или распоряжением нанимателя без внесения записей в трудовую книжку работника и без внесения изменений в текст трудового договора).

17.3. Применение нового правила ч. 6 ст. 30 ТК, как и в ч. 3 п. 14 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2, ограничивается только одним случаем перевода — переводом на другую работу, т. е. изменением трудовой функции работника. Соответственно, при буквальном толковании ч. 6 ст. 30 оно не распространяется на случаи перевода работника к другому нанимателю или в другую местность. Относительно оформления постоянного перевода к другому нанимателю см. п. 30 комментария к настоящей статье.

17.4. Под другой работой согласно ч. 6 ст. 30 следует понимать работу по другой профессии, специальности, должности, квалификации, т. е. работу, не обусловленную трудовым договором, в том числе выполнение трудовых обязанностей, выходящих за пределы согласованной сторонами в трудовом договоре, — другой трудовой функции. О понятии профессии, специальности, квалификации и должности см. ст. 1, а о трудовой функции — комментарий к ст. 19.

Круг непосредственных трудовых обязанностей работника конкретизируется в трудовом договоре, должностной или рабочей инструкции, положении о структурном подразделении, иных локальных нормативных правовых актах, а при их отсутствии — в ЕКСД и ЕТКС. Для определения того, обусловлена ли работа трудовым договором, необходимо сравнить круг трудовых обязанностей, иных квалификационных характеристик по ранее выполняемой и вновь поручаемой работе.

17.5. Правило ч. 6 ст. 30 рассчитано на перевод работника у того же нанимателя, т. е. на случай, когда изменяется условие трудового договора о трудовой функции, но сохраняется прежнее место работы. Легальное определение нанимателя содержится в ст. 1.

Если работнику поручается другая работа в другом структурном подразделении (в том числе обособленном) у того же нанимателя (в данном случае — юридического лица), то такой перевод оформляется в соответствии с правилом ч. 6 ст. 30.

17.6. По сравнению с ч. 3 п. 14 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 новое правило ч. 6 ст. 30 не содержит альтернативной процедуры в виде возможности внесения изменений в ранее заключенный трудовой договор. Такое законодательное решение является негибким, усложняющим документальное оформление переводов работников у того же нанимателя. Вместе с тем при сохранении Пленумом Верховного Суда прежней позиции по данному вопросу на практике можно будет использовать его детализирующее разъяснение, допускающее как перезаключение трудового договора, так и внесение в трудовой договор соответствующего изменения (например, в форме дополнительного соглашения).

18. При временных переводах записи в трудовую книжку не вносятся. Записи о постоянных переводах в другую местность или на работу по другой трудовой функции в трудовую книжку вносятся со ссылкой на ст. 30. Перевод работника на другую постоянную работу у того же нанимателя оформляется в том же порядке, что и прием на работу, только вместо слова «принят» записывается «переведен» без указания причины перевода. Внесение записей о переводе работника на другую постоянную работу без указания конкретных подразделений или по произвольно данным наименованиям профессий, должностей, специальностей, работ не допускается. В случае постоянного перевода к другому нанимателю прежним нанимателем в трудовой книжке работника производится запись о прекращении трудового договора по п. 4 ч. 2 ст. 35 с указанием порядка перевода (по согласованию между нанимателями, по распоряжению вышестоящих органов, по решению профсоюзных либо других органов), а новым нанимателем — запись о приеме на работу в порядке перевода в такое-то подразделение на определенную должность, работу (см. п. 24-29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 X» 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.). Запись о переводе вносится также в карточку формы Т-2 под роспись работника.

19. Если при рассмотрении трудового спора КТС или суд придут к выводу о незаконности перевода, работник подлежит восстановлению на прежней работе с прежней профессией, специальностью, квалификацией, должностью. В пользу работника взыскивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (см. ст. 243, 244 и комментарии к ним).

В случаях незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями (см. ст. 246 и комментарий к ней).

При разрешении дел, связанных с переводом, суд должен иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, произведенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на рабо-

ту — прогулом. Однако не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона (п. 17 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Статья 31. Перемещение

Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности.

При перемещении не требуется согласия работника.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

1. В части 1 ст. 31 дается легальное определение такой разновидности изменения трудового договора, как перемещение.

В отличие от перевода перемещение есть поручение работнику прежней работы в той же местности, но в другом структурном подразделении (кроме обособленного), на другом рабочем месте, механизме или агрегате с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

2. Прежняя работа — это работа в пределах специальности, квалификации и должности, обусловленных трудовым договором, т. е. по прежней трудовой функции. О понятии трудовой функции см. комментарий к ст. 19.

При перемещении в порядке ст. 31 сохраняются условия труда, обусловленные трудовым договором. Понятие «условия труда» и его соотношение с понятием «условия трудового договора» в законе не раскрыты, хотя данные категории не тождественны. Систематическое толкование ст. 19 и 32 свидетельствует о том, что существенные (например, режим работы, размер оплаты труда) и другие условия труда могут одновременно являться и условиями трудового договора. При перемещении в порядке ст. 31 могут изменяться условия труда, установленные законодательством о труде и не являющиеся существенными (например, иная организация труда на рабочем месте). О правовом режиме перемещения, соединенного с изменением существенных условий труда, см. п. 5 комментария к ст. 31.

3. В части 1 ст. 31 прямо указываются условия труда, которые могут меняться при перемещении и в том случае, когда они конкретизированы в трудовом договоре: рабочее место, механизм, агрегат. О рабочем месте см. п. 6 комментария к ст. 31.

Под механизмом (агрегатом) понимается станок, конвейер, транспортное средство, прибор, иное сложное техническое устройство (система устройств),

обслуживаемое одним или несколькими работниками в процессе трудовой деятельности.

4. Перемещения могут быть как временными, так и постоянными. Если срок перемещения в приказе не ограничен конкретной датой или указанием на определенное действие или событие, то перемещение считается постоянным. При постоянном перемещении поручение работнику работы на прежнем рабочем месте, механизме, агрегате возможно в общем порядке с соблюдением правил ст. 31.

5. Законодатель разграничивает перемещения и другие разновидности изменения трудового договора и условий труда. Необходимо учитывать отличия перемещения от переводов и от изменения существенных условий труда, поскольку они имеют различные правовые основания и последствия.

Основное отличие перемещения от перевода состоит в том, что при переводе изменяется трудовая функция, наниматель или местность выполнения работы, а при перемещении — рабочее место, механизм, агрегат (п. 15 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2). Если происходит одновременно перевод и перемещение, то следует руководствоваться общими правилами о переводе (ст. 30), а также отдельными нормами о перемещении (ч. 2 ст. 72), предусматривающими большие гарантии прав работника. Так, перевод, совмещенный с перемещением, не требует дополнительно обосновывать производственными, организационными или экономическими причинами — необходимо лишь получить согласие работника на перевод. Работнику, у которого при перемещении, в том числе совмещенном с переводом, по не зависящим от него причинам уменьшается заработок, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения (ч. 2 ст. 72).

Из систематического логического толкования ст. 1, ч. 1 ст. 30 и ч. 1 ст. 31 вытекает, что поручение работнику работы в другом обособленном структурном подразделении возможно лишь с согласия работника (как при переводе), а не в одностороннем порядке, поскольку в этом случае перемещения нет. О понятии обособленного структурного подразделения см. п. 3 комментария к ст. 30.

В отличие от изменения существенных условий труда перемещение связано с изменением только рабочего места работника, механизма, агрегата, используемых работником в трудовой деятельности. Вместе с тем на практике распространены случаи, когда перемещение соединено с изменением существенных условий труда (изменение размера оплаты труда, гарантий, режима работы и др.). В таких случаях необходимо руководствоваться как нормами об изменении существенных условий труда (в частности, ч. 3 ст. 32 — предупреждение работника за один месяц), так и некоторыми правилами о перемещениях (ч. 5 ст. 31 — запрет перемещать на работу противопоказанную по состоянию здоровья, ч. 2 ст. 72 — сохранение прежнего среднего заработка в течение двух месяцев). Разрешение данной коллизии опирается также на правило ч. 4 ст. 7, согласно которой в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников.

6. Со вступлением в силу ТК впервые в трудовом законодательстве было легально закреплено понятие рабочего места.

Рабочее место — это место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности, на котором работник непосредственно выполняет свои трудовые обязанности (определенный участок производственной площади, оснащенный необходимым оборудованием; офис; торговый зал; их часть и т. д.). На некоторых видах работ рабочее место вообще трудно определить (коммивояжер, почтальон, разнорабочий и т. п.) либо у работника есть несколько рабочих мест (например, при совместительстве). Если при приеме на работу сторонами оговаривался разъездной или подвижной характер работ, то поручение работы в других местах, в том числе в другой местности, полностью охватывается трудовым договором и не является ни переводом, ни перемещением, ни служебной командировкой (ч. 2 ст. 91).

Рабочее место следует отличать от места работы (см. комментарий к ч. 2 ст. 19). Место работы — это, по существу, конкретный наниматель (например, юридическое лицо, индивидуальный предприниматель), а рабочее место — определенный участок площади, на котором выполняется работа (офис, кабинет, торговый киоск). Если меняется место работы (наниматель), то имеет место перевод, а в случае изменения рабочего места происходит перемещение.

7. Важное отличие перемещения от перевода закреплено в ч. 3 ст. 31: при перемещении не требуется согласие работника. Иными словами, перемещение производится нанимателем в одностороннем порядке на основе его директивной (диспозитивной) власти, но должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. Если при перемещении работника изменилась его трудовая функция, местность выполнения работы, такое поручение является переводом, который допускается лишь с согласия работника. При перемещении, не сопряженном с переводом или изменением существенных условий труда, не требуется соответственно получать согласие работника либо письменно предупреждать его об этом за один месяц (см. п. 2 комментария к ст. 30).

Правило ч. 3 ст. 31 означает, что даже если работник не согласен на перемещение, последнее является для него обязательным. Невыполнение работником законного распоряжения нанимателя о перемещении, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

Если работник согласен на перемещение или даже является его инициатором, целесообразно фиксировать это согласие письменно, поскольку работник вправе оспорить незаконное перемещение (см. ст. 236 и 243 и комментарии к ним).

8. Новым в правовом регулировании перемещения является правило о необходимости обоснования перемещения производственными, организационными или экономическими причинами. По ранее действовавшему законодательству такое обоснование требовалась только при изменении существенных условий труда (ч. 3 ст. 25 КЗоТ 1972 г.). В части 4 ст. 31 используется термин «производственные, организационные или экономические причины», а в ч. 1 ст. 32 — «обоснованные производственные, организационные или экономические причины», но не раскрывается их содержание (см. комментарий к ст. 32).

9. Норма ч. 5 ст. 31 содержит принцип запрещения перемещения работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Данное правило корреспондирует аналогичному принципу переводов (ч. 5 ст. 30).

На практике несоблюдение нанимателем принципа недопустимости перемещения (перевода) работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, — абсолютное основание к признанию перевода или перемещения незаконным и восстановления работника в прежних условиях трудового договора, а не выяснение данного обстоятельства судом, когда истец ссылается на него как на основание своего требования — основание к отмене решения суда.

Отказ работника от перевода или перемещения в связи с противопоказанностью предлагаемой ему работы по состоянию здоровья является правомерным. Такое поведение работника не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Это подтверждает и судебная практика (Судовы вестк. — 2001. — № 2. — С. 53).

Об отличии переводов от служебных командировок см. п. 9 комментария к ст. 30.

10. Если при перемещении работника уменьшается заработок по не зависящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения (ч. 2 ст. 72). Если заработок в результате перемещения увеличился, то он выплачивается работнику в течение всего срока перемещения. Если заработок работника по не зависящим от него причинам вначале превысил ранее получаемый, а затем снизился, следует учитывать, что правило ч. 2 ст. 72 действует только в пределах двух месяцев со дня перемещения (см. комментарий к ст. 72).

11. Закон возлагает на нанимателя обязанность оформлять изменение условий трудового договора с работниками (в том числе и при перемещениях) приказом или распоряжением (п. 15 ст. 55). В приказе необходимо обосновать перемещение конкретными производственными, организационными или экономическими причинами (ч. 4 ст. 31). Исходя из толкования п. 10 и 15 ст. 55 работника необходимо ознакомить с приказом под роспись. В противном случае при возникновении трудового спора нанимателю сложно будет доказать, что работник проинформирован о перемещении, а его невыход на работу на новое рабочее место, к новому механизму, агрегату является нарушением трудовой дисциплины.

Запись о перемещении в трудовую книжку работника, как правило, не вносится. Но если работник перемещен в другое структурное подразделение с условиями труда, дающими право на льготное пенсионное обеспечение в соответствии со Списками производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, то запись о перемещении в трудовую книжку вносится с расшифровкой характера выполняемой работы (см. п. 20 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от

11.05.2000 № 72, с изм. и доп.). Запись о перемещениях в другое структурное подразделение вносится в карточку формы Т-2. С данной записью, как и с приказом о перемещении, работник знакомится под роспись.

12. Признавая перемещение работника незаконным, КТС или суд принимают решение о восстановлении работника на прежнем рабочем месте, а если работник был в связи с незаконным перемещением или отказом ему подчиниться уволен — о восстановлении работника на работе. Орган, рассматривающий трудовой спор, также взыскивает в пользу работника средний заработок за время вынужденного прогула (см. ст. 243, 244 и комментарии к ним).

13. При рассмотрении трудовых споров суды должны проверять, входит ли решение вопроса о перемещении работника в компетенцию соответствующего должностного лица нанимателя.

Статья 32. Изменение существенных условий труда

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

Существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые в соответствии с настоящим Кодексом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 настоящего Кодекса.

1. В части 1 ст. 32 закреплено право нанимателя изменять существенные условия труда работников, но при наличии следующих условий:

в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами;

в порядке, предусмотренном ст. 32 (письменное предупреждение работника об изменении существенных условий труда не позднее чем за один месяц);

при продолжении работы работником по той же специальности, квалификации, должности, определенных в трудовом договоре.

Только при наличии и соблюдении нанимателем всех указанных условий изменение существенных условий труда является законным и обоснованным.

Из части 1 ст. 32 вытекает, что правила об изменении существенных условий труда применяются только в случае, когда работник продолжает работу по той же специальности, квалификации или должности, определенных в

трудовом договоре. Если наряду с изменением существенных условий труда у работника изменяется трудовая функция либо ему поручается работа у другого нанимателя, в обособленном структурном подразделении того же нанимателя или в другой местности, нанимателю следует получить на это согласие работника, выполнить другие требования ст. 30. При этом у нанимателя нет права уволить работника по п. 5 ст. 35 как за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, поскольку соглашаться или не соглашаться на перевод, соединенный с указанными изменениями, это право работника.

О правилах, применяемых при перемещении, соединенном с изменением существенных условий труда и (или) с переводом, см. п. 2 комментария к ст. 30 и п. 2 комментария к ст. 31.

2. Под обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами понимаются рационализация рабочих мест, изменение техники и технологии производства, введение новых форм организации труда, совершенствование рабочих мест на основе аттестации (п. 20 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2). К таким причинам на практике относятся также реорганизация предприятия, перепрофилирование производства и т. п. Как изменение существенных условий труда рассматривается и заключение контракта между нанимателем и работником, ранее принятым по бессрочному трудовому договору, согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм., далее — Декрет Президента от 26.07.1999 № 29). Такое изменение существенных условий труда — заключение контракта — осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта (п. 3.2 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, с изм. и доп.).

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по п. 5 ст. 35 является незаконным (п. 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2).

2.1. Суды при рассмотрении дел о восстановлении на работе работников, отказавшихся от перехода на контракты, а равно оспаривающих приказы о заключении с ними контрактов, последовательно проводя позицию Пленума Верховного Суда, должны строго проверять, имелись ли у нанимателей реальные обоснованные производственные, организационные или экономические причины для такого перехода. Подобной причиной не может служить достижение работником пенсионного возраста и наличие у него права на пенсию, а равно «укрепление трудовой и исполнительской дисциплины».

2.2. Не являются обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами для изменения существенных условий труда нарушения работником своих трудовых обязанностей, а равно несоздание надлежащих условий труда, о чем свидетельствует и судебная практика (Судовы весшк. - 2007. — № 2. - С. 34-35).

3. В части 2 ст. 32 приведен примерный перечень условий труда, которые признаются существенными. Как и ранее действовавшее законодательство (ч. 3 ст. 25 КЗоТ 1972 г.), ТК не содержит четкого критерия для отнесения тех или иных условий труда к существенным.

Перечень существенных условий труда претерпел минимальные изменения по сравнению с КЗоТ 1972 г.: льготы заменены гарантиями, к существенным условиям труда отнесено наименование профессии (см. п. 4 комментария к ст. 30).

К существенным могут быть отнесены и другие условия, устанавливаемые в соответствии с ТК. По действующему законодательству к существенным условиям труда относятся также:

нормы труда (ч. 2 ст. 87);

срок трудового договора. С 27.09.1999 данное условие считается существенным во всех случаях предложения нанимателя работнику, работающему по трудовому договору на неопределенный срок, заключить контракт (п. 1 Декрета Президента от 26.07.1999 № 29);

размер материальной ответственности работника в связи с заключением с ним договора о полной материальной ответственности, если при приеме на работу заключение такого договора не было обусловлено (Заключение Конституционного Суда Республики Беларусь от 09.06.1998 № 3-65/98).

Судебная практика относит к существенным условиям труда удаленность нового рабочего места, структурного подразделения от места жительства работника с учетом семейного положения, состояния здоровья, иных заслуживающих внимание обстоятельств; возможность пользоваться ведомственным и общественным транспортом для доставки на работу, режим отдыха с учетом конкретных обстоятельств; степень опасности выполняемой работы; компьютеризация рабочего места и другие условия (Судебная практика. Трудовые правоотношения. — Минск, 2002. — С. 16-17).

4. Согласно ч. 3 ст. 32 на нанимателя возлагается обязанность предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц. Это минимальный срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда. Наниматель может предупредить работника об изменении существенных условий труда и за больший срок, указав его в тексте предупреждения или приказа с помощью конкретной даты или периода времени. Если такой оговорки сделано не было, а после предупреждения работника до изменения существенных условий труда прошло значительное время, предупреждение следует повторить.

Из систематического толкования ч. 3 ст. 7, ч. 5 ст. 19, ст. 32 и 37 следует, что если работник согласен на изменение существенных условий труда без соб-

людения месячного срока предупреждения, наниматель вправе не дожидаясь его истечения изменить существенные условия труда работника. В этом случае согласие работника на досрочное изменение существенных условий труда без соблюдения месячного срока предупреждения нанимателю целесообразно зафиксировать письменно для избежания возможных споров.

Одно лишь несоблюдение нанимателем месячного срока предупреждения работника не должно автоматически влечь восстановления работника на работе с прежними условиями труда. Если при рассмотрении дела судом будет установлено, что наниматель не предупредил работника за один месяц об изменении существенных условий труда либо предупредил, но за меньший срок, а изменения существенных условий труда в действительности произошли и были обоснованы производственными, организационными или экономическими причинами, то он меняет дату прекращения трудового договора с таким расчетом, чтобы трудовые отношения прекратились в день истечения названного срока, и взыскивает утраченный заработок применительно к ст. 244 (см. п. 23 и 36 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

5. Предупреждение работника должно содержать точное и полное указание планируемых изменений существенных условий труда и вызвавших их обоснованных производственных, организационных или экономических причин. Следует также разъяснить работнику юридические последствия его отказа от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда.

Ранее действовавший КЗоТ не определял форму предупреждения работника об изменении существенных условий труда: она могла быть и устной, и письменной, хотя на практике предпочтение отдавалось письменной. Нормы ТК предписывают нанимателю предупреждать работника письменно. Это может быть подписанное руководителем или уполномоченным должностным лицом нанимателя уведомление или предупреждение, с которым работника необходимо ознакомить под роспись с фиксацией даты ознакомления.

6. В части 4 ст. 32 закреплены правовые последствия отказа работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда. В этом случае трудовой договор с работником прекращается по п. 5 ст. 35 как за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

Отказ работника от продолжения работы в измененных существенных условиях труда является важным юридическим фактом и должен быть явно выражен работником (предпочтительнее — письменное заявление или собственноручная запись с подписью на приказе), поскольку в противном случае прекращение трудового договора по п. 5 ст. 35 может быть признано судом незаконным из-за недоказанности отказа работника от продолжения работы.

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда — его право, поэтому такой отказ рассматривается законодательством как правомерное поведение, не являющееся дисциплинарным проступком. Следовательно, в этом случае не может идти речи о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (в том числе об увольнении за

систематическое неисполнение трудовых обязанностей или прогул без уважительных причин). Это подтверждается и судебной практикой (Юстыцяя Беларуи. — 2004. — № 3. — С. 56).

При прекращении трудового договора по п. 5 ст. 35 нанимателю не требуется принимать меры по трудоустройству работника (ст. 43), уведомлять профсоюз за две недели или получать в соответствии с коллективным договором, соглашением согласие профсоюза (ст. 46), соблюдать ряд других гарантий (ч. 3 ст. 268, ст. 282 и др.), поскольку данное основание не является увольнением по инициативе нанимателя. На нанимателе лежат минимальные обязанности: выплатить работнику выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48); произвести расчет; выдать трудовую книжку в день прекращения трудового договора, т. е. в последний рабочий день (ст. 50, 78, 79) (см. комментарий п. 5 ст. 35).

7. Изменение существенных условий труда оформляется нанимателем путем издания приказа или распоряжения (п. 15 ч. 1 ст. 55). Необходимость в издании такого приказа отпадает, если работник после его письменного предупреждения об изменении существенных условий труда откажется от продолжения работы и будет уволен по п. 5 ст. 35. В приказ об изменении существенных условий труда, как и в письменное предупреждение, необходимо включить точное и полное указание изменений существенных условий труда и вызвавших их обоснованных производственных, организационных или экономических причин, а работника следует ознакомить с приказом под роспись.

Если изменяющиеся существенные условия труда были оговорены в тексте трудового договора, целесообразно составлять дополнительное соглашение к договору. В случае если работник переходит с бессрочного трудового договора на контрактную систему найма, то между сторонами заключается контракт в соответствии с п. 2 Декрета Президента от 26.07.1999 № 29; Примерной формой контракта нанимателя с работником, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 (в ред. постановления от 01.06.2000 № 787, с. изм. и доп.).

Об изменении существенных условий труда запись в трудовую книжку, как правило, не вносится. В трудовую книжку заносятся только записи о заключении трудового контракта (в том числе в порядке ст. 32), о присвоении работнику квалификационного разряда, класса, категории (см. п. 11, 14-16, 21 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.), о переименовании профессии, должности в связи с внесением изменений и дополнений в ЕТКС, ЕКСД (см. п. 40 указанной Инструкции).

8. В случае признания изменения существенных условий труда незаконным (ввиду отсутствия обоснованных производственных, организационных или экономических причин, из-за изменения наряду с существенными условиями труда трудовой функции работника без его согласия и т. п.) КТС или суд принимают решение о восстановлении прежних существенных условий труда, а если работник был уволен за отказ от продолжения работы в связи с изме-

нением указанных условий — решение о восстановлении на работе. В пользу работника в этих случаях также взыскивается оплата за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (см. ст. 243, 244 и комментарии к ним).

В случае, если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе нанимателя за виновные действия работника (например, по п. 4 или п. 5 ст. 42), будет установлено, что проступок, ставший основанием для издания приказа 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, а именно п. 5 ст. 35 (п. 36 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Статья 33. Временный перевод в связи с производственной необходимостью

В случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (но другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю.

Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

1. В статье 33 предусмотрен один из трех случаев исключения из общего правила о допустимости перевода работника только с его согласия.

Норма ч. 1 ст. 33 предоставляет нанимателю право переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой трудовой функ-

ции), а также на работу к другому нанимателю в случае производственной необходимости.

В качестве условий временного перевода в связи с производственной необходимостью без согласия работника в ст. 33 указываются следующие:

работнику поручается работа в той же местности;

наличие производственной необходимости для нанимателя, с которым заключен трудовой договор;

работа не противопоказана работнику по состоянию здоровья;

работа поручается на срок до одного месяца.

2. В части 1 ст. 33 речь идет о праве нанимателя перевести работника в случае производственной необходимости, а не об обязанности поступить подобным образом. Наниматель может принять и другие меры по предотвращению, устранению последствий катастрофы, производственной аварии, в других случаях производственной необходимости (вызвать аварийную службу, пожарных, приостановить на время производство и т. п.).

3. Наниматель вправе самостоятельно определить, каких конкретно работников и на какую работу следует временно перевести. Важно лишь, чтобы между производственной необходимостью и фактом перевода соответствующего работника имела причинно-следственная связь, т. е. чтобы перевод работника с необходимой закономерностью был вызван необходимостью предотвращения катастрофы, аварии, иной производственной необходимостью.

4. При переводе в связи с производственной необходимостью в соответствии со ст. 33 наниматель не связан требованием учитывать профессию, специальность, квалификацию и должность работника. Однако при переводе следует учитывать реальные возможности работника по выполнению работы по другой профессии, специальности, квалификации и должности; особенности регулирования и охраны труда; дополнительные гарантии для женщин, несовершеннолетних: запрещение их труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах, подъема и перемещения тяжестей в ручную с превышением установленных предельных норм (ст. 262, 274) и ряд других норм, ограничивающих возможности таких переводов. Не допускается перевод на материально ответственные должности несовершеннолетних работников, а также других работников, поскольку занятие материально ответственной должности возможно лишь на основании договора (ч. 1 ст. 405); запрещается перевод работников, в отношении которых имеется вступивший в законную силу приговор о наказании в виде запрещения занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, на указанные в приговоре должности и работы. Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 2 ст. 33 и ч. 5 ст. 30).

Работник вправе отказаться 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 (ч. 2 ст. 223).

5. Норма ч. 2 ст. 33 расширяет перечень случаев производственной необходимости по сравнению с ранее действовавшим законодательством. В ТК к производственной необходимости отнесены предотвращение простоя, порчи имущества нанимателя или иного имущества, замещение временно отсутствующего работника. Наоборот, из перечня случаев производственной необходимости исключены «иные обстоятельства, предусмотренные коллективным договором», но это не лишает стороны возможности предусматривать в коллективных договорах (соглашениях) другие случаи производственной необходимости, поскольку в законе используется оценочное понятие «другие исключительные случаи» при условии, что эти другие случаи охватываются понятием «производственная необходимость».

Судебная практика определяет производственную необходимость так же, как необходимость выполнения срочных, непредвиденных работ, вызванных стихийными бедствиями, производственной аварией и другими исключительными, заранее не предвиденными причинами.

6. В части 2 ст. 33 подчеркивается, что производственная необходимость должна существовать именно для данного нанимателя. Согласно ст. 33 работник не может без его согласия переводиться на работу к другому нанимателю, которому угрожает производственная авария, катастрофа, уничтожение его имущества и т. п. Вместе с тем, если производственная необходимость в предотвращении стихийного бедствия, аварии, катастрофы, порчи или уничтожении имущества возникла для одного нанимателя, но работа должна выполняться у другого нанимателя (например, имущество одного нанимателя, переданное для хранения или переработки другому нанимателю, оказалось в опасности уничтожения или порчи; в связи с близостью корпусов предприятий пожар на одном угрожает нанести вред другому и т. п.), то в таких случаях перевод по ст. 33 допустим.

7. Перечень случаев производственной необходимости, содержащийся в ч. 2 ст. 33, является открытым, поскольку содержит оценочное понятие «другие исключительные случаи». Это понятие конкретизируется в судебной практике с учетом конкретных обстоятельств дела. Под исключительными случаями в судебной практике понимаются ситуации, когда у нанимателя нет возможности иным путем, кроме как путем перевода работника на не обусловленную трудовым договором работу, предотвратить или ликвидировать стихийное бедствие, другие случаи производственной необходимости, в том числе эпидемии, эпизоотии. К исключительным случаям практика не относит необходимость выполнения плановых работ, договорных обязательств, оказание помощи другим нанимателям, недостатки в организации труда работников. Уборка сельхозпродукции, субботники также являются временными переводами, но при этом отсутствует производственная необходимость по смыслу ч. 2 ст. 33, т. е. нет легального основания для такого перевода работника. Поэтому отказ

работника от участия в уборке сельхозпродукции, в субботнике не должен рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

8. Перевод для замещения отсутствующего работника рассматривается в ТК не как самостоятельный, а как разновидность временного перевода в связи с производственной необходимостью. Учитывая назначение данного вида перевода, он может быть использован нанимателем только для замещения временно отсутствующего работника, а следовательно, не может осуществляться на вакантную должность (профессию) (см. п. 10 комментария к настоящей статье).

9. В части 2 ст. 33 повторно воспроизводится принцип запрещения перевода работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (см. п. 9 комментария к ст. 30).

10. Норма ч. 3 ст. 33 устанавливает ограничение продолжительности перевода в связи с производственной необходимостью. Традиционно срок такого перевода ограничен одним месяцем. Но количество таких переводов в течение календарного года не ограничено: он может использоваться в каждом случае возникновения производственной необходимости у нанимателя. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен, что логически вытекает из принципа свободы трудового договора. Форма согласия работника на больший срок перевода в законе не предусмотрена. Систематическое толкование ч. 3 ст. 33 и ч. 2 ст. 30 позволяет сделать вывод о том, что согласие сторон должно быть оформлено письменно. Исключение из общего правила о письменном согласии работника на перевод (ч. 2 ст. 30) допускается, если перевод возможен без согласия работника, т. е. по ст. 33 в пределах месячного срока. В связи с этим при превышении срока перевода должно применяться общее правило о письменном согласии работника на перевод.

Первоначально в ТК никаких специальных правил, ограничивающих периодичность временных переводов для замещения отсутствующего работника, не было установлено, т. е. такие переводы могли осуществляться на срок до одного месяца без согласия работника неограниченное число раз в течение календарного года.

В соответствии с Законом от 20.07.2007 ч. 3 ст. 33 дополнена новым правилом, согласно которому перевод для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

Комментируемое правило сформулировано с учетом рекомендаций ученых и под влиянием старой редакции ч. 2 ст. 74 ТК РФ. Действующий ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) отказался от указания календарного периода, в течение которого возможен временный перевод для замещения отсутствующего работника (ч. 3 ст. 72-2), но при этом ограничил возможности подобных переводов работодателями чрезвычайными обстоятельствами (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия, эпизоотия т. п.).

Кроме того, ТК РФ предусматривает важную гарантию, не допускающую дисквалификации квалифицированных работников: перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Указанные дополнительные гарантии работникам при их переводах для замещения временно отсутствующих работников следует закрепить и в ТК.

Тем не менее новелла ч. 3 ст. 33 об ограничении продолжительности перевода для замещения отсутствующего работника одним месяцем в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) является позитивным шагом, направленным на ограничение злоупотреблений указанной разновидностью временного перевода со стороны нанимателей.

11. В части 4 ст. 33 сформулировано правило о возможности перевода работника в другую местность только с его согласия. Из систематического толкования ст. 30, 33 и 34 вытекает вывод о том, что любой перевод работника в другую местность (в том числе временный в связи с производственной необходимостью) возможен только с согласия работника. Согласие работника на такой перевод должно быть получено в письменной форме (см. ч. 2 ст. 30 и комментарий к ней). О понятии другой местности см. п. 6 комментария к ст. 30.

12. Согласно ч. 5 ст. 33 работнику гарантируется оплата труда при временном переводе в связи с производственной необходимостью по выполняемой работе, но во всяком случае не ниже среднего заработка по прежней работе. Если при временном переводе в связи с производственной необходимостью работник теряет в заработке, то ему гарантируется прежний средний заработок на протяжении всего срока перевода, а не в течение двух недель, как при других переводах (ч. 1 ст. 72).

При расчете среднего заработка по прежней работе необходимо исходить из заработка за два последних календарных месяца работы до перевода (с 1-го до 1-го числа), руководствуясь Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, в ред. постановления от 27.03.2006 № 37).

Статья 34. Временный перевод в случае простоя

Простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т. д.).

Временный перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности.

При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При

этом при временном переводе на низкооплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки.

1. Предусмотренный ст. 34 временный перевод в случае простоя является вторым исключением из общего правила ч. 2 ст. 30 о допустимости перевода только с согласия работника.

Впервые в белорусском трудовом законодательстве в ч. 1 ст. 34 приводится легальное определение простоя: временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т. д.).

2. Как и в ранее действовавшем КЗоТ 1972 г., в ТК не содержится нормы о приостановке производства по причинам производственного, организационного или экономического характера, хотя на практике такие случаи нередко происходят и нуждаются в правовом регулировании. В связи с отсутствием специальных норм о такой приостановке, в подобных ситуациях следует руководствоваться правилами о простое, поскольку последний может иметь место как на одном рабочем месте, так и в рамках цеха, иного подразделения, а также целого предприятия.

3. Согласно ч. 2 ст. 34 перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации или должности. В статье 34 не содержится требования переводить работника в соответствии с его трудовой функцией. Норма ч. 2 ст. 34 лишь предусматривает обязанность нанимателя учитывать при данном переводе трудовую функцию работника. По этому вопросу трудовое законодательство усилило гарантии прав работника: согласно КЗоТ 1972 г. необходимо было учитывать только специальность и квалификацию, а теперь — все четыре характеристики трудовой функции, включая профессию и должность. Требование учитывать трудовую функцию означает, что при наличии у нанимателя вакантной штатной единицы, близкой по квалификационным характеристикам к профессии, специальности, квалификации, должности простаивающего работника, он обязан перевести такого работника прежде всего на эту должность, чем на другую, менее близкую.

В части 2 ст. 34 не содержится других ограничений (кроме учета трудовой функции, местности и срока перевода) возможности временного перевода в случае простоя без согласия работника. Однако такие ограничения могут быть обусловлены систематическим толкованием норм законодательства. Например, общее правило о запрете переводов на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, не знает исключений (ч. 5 ст. 30). Для переводов в случае простоя актуальны ограничения, указанные в п. 4 комментария к ст. 33.

С письменного согласия работника наниматель может перевести его на время простоя на другую работу и без учета трудовой функции.

4. Как и перевод в связи с производственной необходимостью, перевод в случае простоя без согласия работника не может быть связан с поручением ему работы в другой местности. О понятии «другая местность» см. п. 6 комментария к ст. 30. Из логического систематического толкования ст. 30 и 34 следует вывод о том, что с письменного согласия работника при простое возможен перевод и в другую местность, причем без ограничений по сроку.

При отсутствии согласия работника возможны только два вида переводов в связи с простоем: 1) перевод к другому нанимателю, 2) перевод с изменением трудовой функции. Может быть и смешанный вариант (меняется одновременно наниматель и трудовая функция). Перевод на случай простоя к другому нанимателю и смешанный перевод ограничены по сроку одним месяцем, а перевод на работу по другой трудовой функции у того же нанимателя осуществляется на все время простоя. Однако, основываясь на толковании ч. 5 ст. 19 и ст. 30, можно сделать вывод о том, что при наличии письменного согласия работника временный перевод в случае простоя к другому нанимателю может превышать один месяц либо быть осуществлен на все время простоя. Временные переводы, осуществляемые в соответствии со ст. 34, не ограничены по количеству в течение календарного года, т. е. могут осуществляться при каждом новом случае простоя.

5. В части 3 ст. 34 регулируются вопросы оплаты труда работника при временном переводе в случае простоя, в том числе на нижеоплачиваемую работу.

Законом от 20.07.2007 ч. 3 ст. 34 введено общее правило об оплате труда работника в случае временного перевода на другую работу в связи с простоем: оплата труда производится по выполняемой работе. Предыдущая редакция ч. 3 ст. 34 подобного общего правила не содержала и касалась только случаев перевода работников на нижеоплачиваемую работу. В частности, предусматривалось, что в случае такого перевода за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременную оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

6. Ранее действовавшая редакция ч. 3 ст. 34 регламентировала лишь оплату труда переводимых работников-сдельщиков, а вопрос об оплате труда переводимых на другую работу в случае простоя работников-повременщиков, выполняющих нормы времени, оставался пробельным, хотя и решался на практике по аналогии с оплатой сдельщиков. Новая редакция комментируемой нормы устранила этот пробел, поскольку в ней идет речь о любых работниках (как повременщиках, так и сдельщиках). При этом по смыслу второго предложения ч. 3 ст. 34 за работниками (как сдельщиками, так и повременщиками), переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе вне зависимости от выполнения или невыполнения ими норм времени. Таким образом, Закон от 20.07.2007

исправил ошибочность положения о том, что работники-сдельщики, переведенные на повременно оплачиваемую работу, приравниваются в оплате труда к лицам, не выполняющим нормы выработки. Как отмечалось выше, новая редакция ч. 3 ст. 34 устанавливает, что за работниками, переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе. Такой вариант оплаты труда работников-сдельщиков, переведенных на повременно оплачиваемую работу, является более удачным в сравнении с ранее действовавшим правилом об уменьшении оплаты их труда до тарифной ставки (оклада). Это объясняется тем, что простой согласно ч. 1 ст. 34 вызывается причинами производственного или экономического характера, за которые работник не должен лишаться части заработной платы, тем более выполняя другую порученную ему работу.

7. Законом от 20.07.2007 предусмотрена более детальная регламентация оплаты труда работников, не выполняющих норм выработки: если предыдущее правило безальтернативно устанавливало, что за ними сохраняется их тарифная ставка (оклад), то новое улучшает их положение, закрепляя, что оплата производится по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки. Это положение будет способствовать повышению мотивации работников к труду.

8. При временном переводе на нижеоплачиваемую работу работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки; при выполнении норм выработки или работникам, переведенным на повременно оплачиваемую работу, — сохраняется средний заработок по прежней работе (ч. 3 ст. 34).

9. Согласно Закону от 20.07.2007 из ч. 3 ст. 34 исключено прежнее правило, согласно которому при отказе от временного перевода в случае простоя на нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется две третьих тарифной ставки (оклада), что лишало работника права выбора: работать на нижеоплачиваемой работе или нет. Одновременно устранена правовая коллизия, существовавшая между данным правилом и ч. 2 ст. 30, согласно которой данный вид перевода не требует согласия работника.

При расчете среднего заработка по прежней работе необходимо исходить из заработка за два последних календарных месяца работы до перевода (с 1-го до 1-го числа), руководствуясь Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, в ред. постановления от 27.03.2006 № 37).

Глава 4

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 35. Основания прекращения трудового договора

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

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 37);
- 2) истечение срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по собственному желанию (статья 40), или по требованию работника (статья 41), или по инициативе нанимателя (статья 42);
- 4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность;
- 5) 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;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 44);
- 7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29).

1. Под прекращением трудового договора понимается окончание длящихся трудовых отношений. Для обозначения окончания трудового договора в ТК используются различные термины: «прекращение» (ст. 55, 98, 257, 268 и др.), «расторжение» (ст. 240, 258, 259, 260, 282 и др.), «увольнение» (ст. 50, 77, 78, 82 и др.), «освобождение от работы» (ст. 100).

Прекращение трудового договора — наиболее широкий термин, охватывающий все основания окончания его действия, в том числе смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, а **также** смерть нанимателя — физического лица (п. 6 ст. 44). Прекращение трудового договора и увольнение имеют одинаковый порядок и основание. Однако правовой термин «прекращение» относится к трудовому договору, а термин «увольнение» — к работнику. Термин «расторжение трудового договора» означает его прекращение по инициативе (желанию, требованию) одной из сторон трудового договора.

В специальных законодательных актах (например, Законе от 08.05.2007 «О прокуратуре Республики Беларусь», Законе от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь», с изм. и доп.) для обозначения окончания действия трудового договора используются также термины «освобождение

от должности», «освобождение от работы», «отставка». Такая терминология обусловлена спецификой трудовых отношений с отдельными категориями работников.

Основания прекращения трудового договора — это юридические факты, которые дают право одной или обеим сторонам расторгнуть трудовой договор. Такие юридические факты условно можно разделить на два вида: 1) волевые действия сторон (например, подача заявления работником, издание приказа (распоряжения) нанимателем) или третьего лица (например, при применении п. 2 ст. 44 — решение суда о восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу); 2) события (например, смерть работника, истечение срока трудового договора, окончание обусловленной работы).

Наличие действия, выражающего волеизъявление, указывает, по чьей инициативе расторгается трудовой договор: по инициативе работника (ст. 40, 41), по инициативе нанимателя (ст. 42), по совместной инициативе сторон (ст. 37), по инициативе какой-либо стороны (ст. 29).

В отдельную группу можно выделить основания прекращения трудового договора, связанные с невозможностью продолжать трудовые отношения по определенным обстоятельствам: истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 35); перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность (п. 4 ст. 35); 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 организации (п. 5 ст. 35); обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44).

Согласно правилу, закрепленному в ч. 1 ст. 35, основания прекращения трудового договора должны быть предусмотрены только ТК.

В соответствии с ч. 2 ст. 17 (в ред. Закона от 20.07.2007) контракт отнесен к разновидности срочного трудового договора, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде. В данной новелле не указывается на порядок прекращения контракта. Поэтому такая отсылочная норма по-прежнему не снимает противоречия между ТК и Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.), поскольку контракт как вид срочного трудового договора, имеющий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде, может быть прекращен по дополнительным основаниям, предусмотренным в п. 2.10 указанного Декрета (см. комментарий к ст. 17).

Согласно ст. 5 ТК применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус (см. комментарий к ст. 5). Поэтому в ч. 5 ст. 50 указано, что записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК или акта законодательства. В пункте 27 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников (утв. поста-

новлением от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления Министерства труда Республики Беларусь от 11.05.2000 № 72, далее — Инструкция о порядке ведения трудовых книжек) вместо слов «акта законодательства» указано «специального законодательного акта», что точнее.

Основания прекращения трудового договора подразделяют на общие, применимые ко всем работникам, и дополнительные, распространяющиеся на отдельные категории работников. Общие основания прекращения трудового договора содержатся в ч. 2 комментируемой статьи.

Из семи оснований увольнения, указанных в ч. 2 ст. 35, три, перечисленные в п. 3, 6, 7, являются бланкетными, т. е. отсылают к другим статьям ТК. Ни в приказе, ни в трудовой книжке работника на них не ссылаются, а указывают соответствующую статью, устанавливающую конкретное основание увольнения. Например, при расторжении трудового договора с предварительным испытанием основанием будет ст. 29, а не п. 7 ст. 35.

Остальные пункты (п. 2, 4, 5) ч. 2 комментируемой статьи являются нормами прямого действия, которые отражаются в приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора и заносятся в трудовую книжку.

В пунктах 3, 4, 5 ч. 2 комментируемой статьи предусмотрено не одно, а несколько самостоятельных оснований прекращения трудового договора.

Наличие в п. 1 ст. 35 указания на конкретизирующую норму, предусмотренную ст. 37, на практике породило двойственный подход к оформлению трудовой книжки и приказа нанимателя при увольнении работника по данному основанию. Следуя вышеизложенной юридико-технической логике построения нормы ч. 2 ст. 35, в приказе и в трудовой книжке работника обычно делается ссылка на ст. 37; как и при увольнении по основаниям, регламентированным в п. 3, 6, 7 ст. 35 (соответственно в ст. 29, 40, 41, 42, 44). Однако в п. 2 ч. 2 ст. 107 (в ред. Закона от 20.07.2007) используется ссылка на основание увольнения, содержащееся в п. 1 ст. 35. Последнее обстоятельство можно рассматривать как аргумент в пользу возможности указания в тексте приказа нанимателя и в трудовой книжке работника именно на п. 1 ст. 35 (при этом следует учитывать, что порядок и условия увольнения по соглашению сторон регулируются ст. 37 (см. комментарий к данной статье)). Данное обстоятельство не является окончательным решением проблемы, связанной с двойственностью оформления трудовой книжки при прекращении трудового договора по соглашению сторон, поскольку предметом регулирования нормы ст. 107 являются вопросы удержаний из заработной платы, а не вопросы прекращения трудового договора. Кроме того, ст. 35 в целом посвящена общим основаниям прекращения трудового договора, поэтому логична и ссылка на п. 1 ст. 107.

2. Согласно п. 2 ст. 35 для прекращения трудового договора, заключенного на определенный срок (п. 2 ст. 17) и на время выполнения определенной работы (п. 3 ст. 17), в связи с истечением срока трудового договора, необходимо одновременное наличие двух юридических фактов: 1) истечение конкретного срока или завершение работы, 2) волеизъявление хотя бы одной из сторон о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока.

В статье 38 содержится правило о прекращении всех видов срочного трудового договора. Поэтому, несмотря на то что в п. 2 ст. 35 содержится указание только на два вида срочного трудового договора (трудоустройство на определенный срок — п. 2 ст. 17, и трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы — п. 3 ст. 17), в п. 19 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (с изм. и доп., далее — постановление Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2) разъяснено, что основанием прекращения всех видов срочного трудового договора является истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 35). По этому основанию прекращаются и трудовые договоры, заключенные на срок до двух месяцев, а при замещении временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, — до четырех месяцев по истечении срока таких договоров (ст. 292).

Требование работника о прекращении срочного трудового договора выражается посредством подачи нанимателю письменного заявления об увольнении, а требование нанимателя — посредством издания приказа (распоряжения) об увольнении. Если с инициативой о прекращении срочного трудового договора выступит работник, то на нанимателе лежит обязанность произвести увольнение работника с соблюдением установленной процедуры (издание приказа (п. 15 ст. 55), внесение записи в трудовую книжку со ссылкой на п. 2 ст. 35 (ст. 50), расчет с работником (ст. 77)).

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 (см. ст. 39 и комментарий к ней).

Дополнительные гарантии и процедуры, предусмотренные законом для оснований увольнения по инициативе какой-либо стороны трудового договора, в данном случае не действуют. Поэтому не применяется и правило о недопустимости расторжения трудового договора в период отпуска или временной нетрудоспособности работника (ч. 2 ст. 43).

Поскольку контракт является разновидностью срочного трудового договора, то его прекращение в связи с истечением срока производится в соответствии с п. 2 ст. 35 и ст. 38. При этом каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока его действия должна письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения (п. 1¹ Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29», с изм. и доп.).

Аналогичное требование о необходимости предупреждать другую сторону о прекращении или продлении срочного трудового договора в п. 2 ст. 35 не предусмотрено. На практике норма указанного содержания часто предусматривается в коллективном договоре, соглашении.

3. В пункте 3 ст. 35 аккумулировано три самостоятельных основания расторжения трудового договора: расторжение трудового договора по соб-

ственному желанию работника (ст. 40); по требованию работника (ст. 41); по инициативе нанимателя (ст. 42). Это означает, что основанием расторжения трудового договора в каждом из указанных случаев будет не п. 3 ст. 35, а другие нормы ТК (см. комментарии к ст. 40, 41, 42).

4. В пункте 4 ст. 35 указаны два самостоятельных основания прекращения трудового договора: перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю; переход на выборную должность.

Перевод работника к другому нанимателю является постоянным переводом и влечет за собой прекращение прежнего и заключение нового трудового договора. Такой перевод допускается только с письменного согласия работника (ч. 2 ст. 30). Данное правило применимо к ситуации, когда инициатором рассматриваемого перевода является наниматель. Если же такая инициатива принадлежит работнику, то он подает соответствующее заявление нанимателю.

В соответствии с п. 2 ст. 16 перевод работника от одного нанимателя к другому возможен при наличии обоюдного согласия нанимателей: одного — осуществить перевод, другого — принять работника по переводу. Обязанность нанимателя принять приглашенного работника в порядке перевода действует в **ПЯВ** в течение одного месяца со дня приглашения, если стороны не договорились об ином. Таким образом, для увольнения в порядке перевода необходимо письменное волеизъявление трех сторон: работника, прежнего и нового нанимателей. (! целью избежания возможных трудовых споров необходимо согласовать срок увольнения от прежнего нанимателя и срок поступления на работу к новому.

Частным случаем увольнения работника в порядке перевода к другому нанимателю может стать упразднение структурного подразделения организации, передача его из одной организации в другую (п. 27 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Наниматель, давший согласие на прием работника в порядке перевода, не **•ораве** односторонне аннулировать указанное соглашение, а также необоснованно отказать в заключении трудового договора. В случае отказа работник может обратиться в суд. Если такой отказ будет признан незаконным, то новый наниматель обязан заключить с работником трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, либо с иного срока, согласованного между сторонами (п. 4 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

При увольнении работника, с его согласия, в связи с переводом к другому нанимателю в его трудовой книжке как в записи об увольнении, так и в записи о приеме на работу указывается: «Уволен в связи с переводом в такую-то организацию, п. 4 ст. 35 ТК»; «Принят в порядке перевода в такой-то цех (отдел) на такую-то должность» (п. 29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек).

Трудовой договор с новым нанимателем заключается с соблюдением общих правил (ст. 18, 19). Принимая на работу в порядке перевода, наниматель **• и-** имеет права устанавливать работнику предварительное испытание (п. 6 и, Б ст. 28).

Правовое регулирование указанного вида перевода предусматривает дополнительные гарантии прав работника, например предоставление трудового отпуска до истечения шести месяцев работы (п. 3 ч. 2 ст. 166).

5. Увольнение в связи с переходом на выборную должность производится на основании документов, свидетельствующих о факте избрания работника, и заявления работника. В трудовую книжку работника записывается: «Уволен в связи с переходом на выборную должность в такую-то организацию, п. 4 ст. 35 ТК» (п. 30 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек).

При прекращении трудового договора по данному основанию законодательством предусмотрены некоторые гарантии. Например, 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 (ст. 100); работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника — другая равноценная работа (должность) на том же предприятии, в учреждении, организации (ст. 24 Закона от 22.04.1992 «О профессиональных союзах», в ред. Закона от 14.01.2000, с изм. и доп.).

6. В пункте 5 ст. 35 также предусмотрено несколько самостоятельных оснований прекращения трудового договора, а именно:

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем;

- отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

- отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества;

- отказ от продолжения работы в связи с реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.

Указанные в комментируемом пункте основания прекращения трудового договора являются следствием изменения трудового договора и условий труда по инициативе нанимателя. Для увольнения в данных случаях требуется наличие сложного юридического состава, включающего следующие юридические факты: изменение трудового договора и условий труда в формах, указанных в п. 5 ст. 35; отказ работника от продолжения работы в измененных условиях; волеизъявление стороны трудового договора на прекращение трудового договора по данному основанию.

Содержание понятия «другая местность» в трудовом законодательстве Республики Беларусь не раскрывается. Под «другой» следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта, где расположено предприятие, с которым работник находится в трудовых отношениях. Понятие населенного пункта определено в ст. 4 Закона от 05.05.1998 «Об административно-территориальном делении и порядке решения вопросов административно-территориального устройства Республики Беларусь» (с изм. и доп.).

В соответствии со ст. 50 ГК место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации, если в соответствии с законодательными актами в учредительных документах юридического лица не установлено иное. Согласно п. 5 Положения о государственной регистрации и ликвидации (прекращении деятельности) субъектов хозяйствования (утв. Декретом Президента Республики Беларусь от 16.03.1999 № 11, в ред. Декрета от 17.12.2007 № 8) местонахождением частного унитарного предприятия может являться жилое помещение (квартира, жилой дом) физического лица — собственника имущества частного унитарного предприятия.

Отказ работника от перевода в другую местность в обособленное или иное структурное подразделение (например, производство, цех, участок) при условии сохранения местонахождения нанимателя является основанием расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 (сокращение численности или штата работников), а не по п. 5 ст. 35. Изменение местонахождения нанимателя при сохранении места выполнения работником своей трудовой функции также не может служить основанием прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35. В указанных случаях нет одновременного выполнения следующих условий: перевода работника на работу в другую местность и перевода на работу вместе с нанимателем.

7. Прекращение трудового договора по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда может применяться только при соблюдении условий и порядка, регламентированных ст. 32:

изменение существенных условий труда должно быть обусловлено обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами;

работник должен быть письменно предупрежден о таком изменении не позднее чем за один месяц (см. комментарий к ст. 32).

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по п. 5 ст. 35 является незаконным (ч. 4 п. 20 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

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. Если работник был предупрежден об изменениях существенных условий труда, но уволен до истечения предусмотренного ч. 3 ст. 32 срока, суд изменяет дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока, и взыскивает утраченный заработок по правилам, установленным ст. 244 (п. 36 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

8. В ТК понятия «реорганизация» и «смена собственника имущества организации» применяются в качестве двух самостоятельных правовых явлений, что связано с различными организационными изменениями организации (см. комментарий к ст. 367, определяющей разные правовые последствия для действия коллективного договора при реорганизации и при смене собственника

имущества организации). Данные основания увольнения должны применяться при соблюдении условий, установленных в ст. 36.

При смене собственника имущества организации инициатива увольнения руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера принадлежит новому собственнику в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности (ч. 2 ст. 36, п. 1¹ ст. 47), а при смене собственника имущества организации и реорганизации — работнику, отказавшемуся работать при таких изменениях (см. комментарии к ст. 36, 47).

На основании ч. 5 ст. 48 при расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (п. 1¹ ст. 47) новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере трех среднемесячных заработков.

9. При увольнении по п. 5 ст. 35 наниматель наравне с общими требованиями должен соблюсти определенную процедуру и гарантии прав увольняемых работников. Так, отказ работника от продолжения трудовых отношений при изменении трудового правоотношения в указанных случаях должен быть оформлен в письменном виде (например, путем подачи заявления работником с просьбой уволить его по п. 5 ст. 35 ввиду отказа от продолжения работы в силу произведенного изменения; или фиксация волеизъявления работника — «Не согласен» — на соответствующем приказе или письменном предупреждении об изменении существенных условий труда). Такой отказ в совокупности с наличием соответствующих юридических фактов, указанных в комментируемом пункте, является основанием для издания приказа нанимателем об увольнении работника по п. 5 ст. 35 (п. 15 ст. 55). В последний день работы работника наниматель обязан произвести с ним полный расчет (ст. 77), оформить и выдать трудовую книжку (ст. 50).

Прекращение трудового договора по основаниям, указанным в п. 5 ст. 35, не является увольнением по инициативе нанимателя. Следовательно, не применяются соответствующие дополнительные правила и гарантии для отдельных категорий работников. Работникам, уволенным по п. 5 ст. 35, выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48). Размер выходного пособия может быть увеличен на основании коллективного договора, соглашения, а также трудового договора.

К числу оснований прекращения трудового договора в п. 6 ст. 35 отнесены обстоятельства, не зависящие от воли сторон, со ссылкой на ст. 44, которая и будет непосредственной нормой применения. Данная статья объединила случаи, которые ранее содержались в нескольких статьях КЗоТ, подзаконных актах и применялись на практике. Законом от 20.07.2007 в указанную статью внесены некоторые изменения: пункт 5 ст. 44 дополнен таким основанием, как вступление в законную силу судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, а п. 6 — таким основанием, как объявление умершим работника, смерть нанимателя — физического лица (см. комментарий к ст. 44).

Пункт 7 ст. 35 содержит такое основание прекращения трудового договора, как расторжение трудового договора с предварительным испытанием. Как отмечалась выше, указание в скобках на ст. 29 означает, что порядок и условия прекращения трудового договора по этому основанию предусматриваются в ст. 29, ссылка на которую должна быть сделана в трудовой книжке работника и в приказе нанимателя (см. комментарий к ст. 29).

Статья 36. Трудовые отношения при реорганизации, смене собственника имущества организации

Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

При смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 статьи 35 настоящего Кодекса.

Если условия, предусмотренные трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности, не могут быть сохранены, трудовой договор может прекращаться в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

1. Закрепление в ч. 1 ст. 36 правила, согласно которому передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора, обусловлено тем, что изменение подчиненности (подведомственности) организации не связано с изменениями нанимателя как стороны трудового договора (могут изменяться только сведения о нем) и условий трудового договора работника. Правила данной нормы распространяются на всех работников организации.

Изменение подчиненности организации может применяться в отношении организаций, которые созданы органами государственной власти и подведомственны им (например, государственные предприятия, концерны, научно-исследовательские институты и др.).

Если реорганизация связана со сменой собственника имущества или с созданием новой организации, то применяются правила ч. 2-5 комментируемой статьи.

В отличие от п. 6 ст. 77 ТК РФ, допускающего в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора отказ от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации, белорусский ТК такого основания не предусматривает.

Легальной дефиниции «смена собственника имущества организации» ни трудовое, ни гражданское законодательство не содержат. С позиций ГК содержание этого понятия должно быть идентично переходу права собственности на имущество. В данной ситуации необходимо рассматривать все случаи перехода права собственности в соответствии с ГК, при которых происходит смена собственника имущества организации в целом.

Поскольку ТК РФ также не содержит понятие «смена собственника имущества организации», Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам. Аналогичное определение применимо и к белорусскому законодательству.

Переход права собственности, в частности, возможен: при приватизации государственного имущества; при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (национализация); при передаче имущества республиканских унитарных предприятий в коммунальную собственность и наоборот; при продаже предприятия как имущественного комплекса; при реорганизации юридического лица.

При изменении состава участников (акционеров) хозяйственного общества или товарищества смены собственника имущества не происходит, так как в этом случае собственником хозяйственного общества или товарищества по-прежнему остается само общество или товарищество (см. п. 2 ч. 2 ст. 44 ГК).

Реорганизация юридического лица может быть осуществлена в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования. Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц.

При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в Единый государственный регистр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица (ст. 53 ГК).

Правопреемство при реорганизации юридических лиц определено в ст. 54 ГК.

2. В соответствии с ч. 2 ст. 36 новый собственник имущества организации имеет право расторгнуть трудовой договор без указания каких-либо причин с тремя категориями работников: с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Данная норма является новацией и связана с особым правовым статусом указанных работников, с расширением прав

собственника при управлении организацией. Реализовать указанное право новый собственник может в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности на имущество организации.

Момент возникновения права собственности на имущество связан с моментом государственной регистрации (ст. 131, 224, 535 ГК; Закон от 22.07.2002 «О государственной регистрации недвижимого имущества, прав на него и сделок с ним», с изм. и доп.; постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.06.2004 № 650 «Об утверждении Положения о порядке совершения регистрационных действий в отношении предприятия как имущественного комплекса», с изм. и доп.). Если в пределах этого срока увольнения не произошло, то последующее увольнение допускается по общим правилам, предусмотренным ТК.

Увольнение указанных лиц должно производиться со ссылкой на специальное дополнительное основание, предусмотренное п. 1¹ ст. 47, с соблюдением условий ч. 2 ст. 36 (см. комментарий к ст. 47).

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (п. 1¹ ст. 47) новый собственник обязан выплатить указанным работникам доходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков (см. комментарий к ст. 48).

Правила ч. 2 комментируемой статьи о расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером не распространяются на случаи реорганизации юридического лица.

3. В части 3 ст. 36 определены одинаковые правовые последствия для индивидуальных трудовых отношений при смене собственника имущества организации и при реорганизации: трудовые отношения с согласия работника продолжаются на условиях, предусмотренных существующим трудовым договором.

Изменение нанимателя — юридического лица в результате его реорганизации (в некоторых случаях — изменение нанимателя при смене собственника имущества организации) является изменением трудового договора, поэтому для продолжения трудовых отношений требуется согласие работника. Порядок и сроки получения согласия работника в законодательстве не определены. Следовательно, такое согласие может быть устным, письменным или выражаться и совершении конклюдентных действий, т. е. в выходе работника на работу. Однако отказ от продолжения работы в измененных условиях должен быть выражен работником в письменной форме (например, путем подачи заявления с просьбой уволить его по п. 5 ст. 35).

В отличие от предыдущей новая редакция нормы ч. 3 ст. 36 (согласно Мокну от 20.07.2007) содержит указание на то, что при смене собственника имущества и реорганизации юридического лица трудовые отношения с согласия работника продолжаются именно на условиях, предусмотренных трудовым договором. Таким образом, должны сохраняться все условия, установленные существующим трудовым договором, который продолжает действовать автоматически и не требует перезаключения.

При отказе работника от продолжения работы на прежних условиях трудовой договор прекращается в соответствии с п. 5 ст. 35 (см. комментарий к п. 5 ст. 35). В таком случае работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48).

Характерно, что норма п. 5 ст. 35 связывает отказ работника от продолжения трудовых отношений со сменой собственника имущества и реорганизацией, а не с сохранением условий, предусмотренных трудовым договором, как указано в ч. 3 ст. 36.

В случае невозможности сохранения условий, предусмотренных трудовым договором, последний на основании ч. 4 ст. 36 может прекращаться в соответствии с п. 1 ст. 42. Решение вопроса о возможности сохранения условий трудового договора в рассматриваемой ситуации должно зависеть от наличия обоснованных производственных, организационных или экономических причин, при которых не могут быть сохранены прежние условия трудового договора.

Под увольнением по п. 1 ст. 42 в контексте ч. 4 ст. 36 понимается увольнение в связи сокращением численности или штата работников, поскольку при реорганизации происходит прекращение деятельности юридического лица без ликвидации, т. е. с переходом прав и обязанностей к вновь возникшему юридическому лицу.

При увольнении по п. 1 ст. 42 (в связи сокращением численности или штата работников) необходимо соблюдать порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 43, 46). Размер выходного пособия в таком случае должен быть не менее трехкратного среднемесячного заработка (ч. 4 ст. 48).

Однако при невозможности сохранения прежних условий трудового договора стороны могут изменить его и продолжить трудовые отношения, а не прекращать их по п. 1 ст. 42. Также допустимо прекращение трудового договора и по другим основаниям, например по соглашению сторон (п. 1 ст. 35, 37).

4. В случае одновременного проведения реорганизации и мероприятий по сокращению численности или штата работников нет препятствий для расторжения трудового договора с работниками по п. 1 ст. 42 при соблюдении соответствующего порядка увольнения. Если такие мероприятия не проводятся, то вновь образованное (преобразованное) юридическое лицо должно принять всех работников, согласившихся на продолжение трудовых отношений. Однако впоследствии правило, предусмотренное ч. 3 ст. 36, не исключает право нового собственника имущества организации принять решение о сокращении численности или штата работников. При этом производить такие изменения согласно ч. 5 ст. 36 допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

5. Если в результате изменения подчиненности, смены собственника имущества организации, реорганизации изменяется наименование нанимателя, то данный факт необходимо отразить в трудовом договоре работника, оформив дополнительное соглашение. В целях упорядочения трудовых отношений наниматель должен издать приказ (распоряжение), содержащий сведения

о факте переподчинения, реорганизации, смены собственника имущества организации, наименование нанимателя, если оно изменилось, данные о работнике и о выполняемой им трудовой функции, определенной существующим трудовым договором. Такой приказ является односторонним правовым актом нанимателя, служащим основанием для внесения записей в трудовую книжку работника.

Если в период работы происходит передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого, смена собственника имущества и реорганизация организации, а трудовые отношения с согласия работника продолжают, то об этом в трудовой книжке производится соответствующая запись (графа 3), а в графе 4 записываются номер и дата приказа (распоряжения), на основании которого указанные изменения произведены (п. 34 Инструкции О порядке ведения трудовых книжек).

Статья 37. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (пункт 1 статьи 17), а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора.

1. Прекращение трудового договора по соглашению сторон является составной частью конституционного принципа свободы труда и отраслевого принципа свободы трудового договора.

2. Соглашение сторон является самостоятельным основанием прекращения трудового договора.

3. По соглашению сторон может быть прекращен любой трудовой договор: пак заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. < репным является договор, заключенный на определенный срок не более **мши** лет (п. 2 ч. 1 ст. 17). К разновидностям срочного трудового договора относятся трудовые договоры, заключенные на:

время выполнения определенной работы (п. 3 ч. 1 ст. 17);

время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за I ОТОрым в соответствии с ТК сохраняется место работы (п. 4 ч. 1 ст. 17);

время выполнения сезонных работ (п. 5 ч. 1 ст. 17).

Контракт также является разновидностью срочного трудового договора (Ч ст. 17).

По рассматриваемому основанию может быть прекращен трудовой договор I Шм'дварительным испытанием, с работающими по совместительству и другие виды трудовых договоров.

4. В комментируемой статье не оговариваются какие-либо причины, ограничивающие прекращение трудового договора по соглашению сторон, т. е. это ио;можно в любое время и с любой категорией работников. Однако другими нормативными правовыми актами установлены исключения в отношении некоторых категорий работников.

По соглашению сторон не может быть прекращен трудовой договор с молодыми специалистами, поскольку п. 36 Положения о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1702) предусмотрено, что увольнение молодых специалистов или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью (профессией) и присвоенной квалификацией, до окончания срока работы по распределению запрещается, за исключением случаев:

перехода на выборную должность (п. 4 ст. 35);

принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);

нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41);

увольнения по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в п. 1, 2, 4-9 ст. 42, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в п. 1-3, 5, 6 ст. 44.

В период отбывания исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по соглашению сторон или по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Разрешение может быть выдано после проверки оснований прекращения трудового договора. Отказ в выдаче разрешения должен быть мотивирован. Решение об отказе может быть обжаловано в установленном законом порядке (п. 3 ст. 38 УИК);

Не может быть прекращен трудовой договор по соглашению сторон, если работник является лицом (родителем), обязанным возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. Согласно п. 14 Положения о трудоустройстве родителей, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.01.2007 № 105, с изм.) работа обязанных лиц, осуществляемая на основании судебного постановления, прекращается после полного возмещения расходов по содержанию детей либо после самостоятельного трудоустройства этих лиц на работу с заработной платой, превышающей заработную плату по предоставленному месту работы, а также после освобождения их от уплаты расходов по содержанию детей по решению суда.

5. Прекращение трудового договора по соглашению сторон отличается от других оснований тем, что недостаточно желания только работника или только нанимателя, а необходимо совместное волеизъявление сторон, направленное на окончание трудовых отношений. Для прекращения трудового договора по рассматриваемому основанию необходимо, чтобы было достигнуто согласие

по следующим условиям: о прекращении трудового договора по соглашению сторон; о сроке (дате) прекращения трудового договора.

6. Для достижения согласия о прекращении трудового договора по соглашению сторон (ст. 37) от работника не требуется объяснение причин (мотивов) расторжения трудового договора по данному основанию. Это подтверждается существующей судебной практикой (Судовы веснш. — 2006. — № 1. — С. 32-33).

7. Обязательным условием является и договоренность сторон о сроке (дате) прекращения трудового договора, т. е. наниматель и работник должны договориться о конкретной дате прекращения трудового договора по соглашению сторон. Увольнение работника по этому основанию без согласования с ним даты прекращения трудового договора будет являться неправомерным. В соответствии с п. 18 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 при достижении договоренности между работником и нанимателем на прекращение трудового договора по соглашению сторон договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии нанимателя и работника.

При расторжении трудового договора по соглашению сторон у работника отсутствует право одностороннего отзыва заявления. Таким образом, одностороннее аннулирование договоренности ни нанимателем, ни работником не допускается.

8. Инициатива о прекращении трудового договора по ст. 37 может исходить как от работника, так и от нанимателя.

Из содержания ст. 37 не следует, в какой форме должно быть достигнуто соглашение сторон, поэтому оно может быть достигнуто как в устной, так и в письменной форме. Устная форма может подтверждаться свидетельскими показаниями и другими способами доказательств. Наиболее предпочтительной и доказательной является письменная форма. Стороны могут достигнуть договоренности в письменном соглашении о прекращении трудового договора по данному основанию.

Инициатива нанимателя, как правило, выражается путем издания приказа (распоряжения) об увольнении работника по соглашению сторон со ссылкой на ст. 37 и указанием конкретной даты, с последующей согласительной надписью работника: «с увольнением по соглашению сторон такого-то числа согласен».

На практике чаще всего инициатива исходит от работника путем подачи письменного заявления с просьбой уволить его по соглашению сторон, с указанием конкретной даты увольнения. Наниматель, в свою очередь, в резолюции излагает свое согласие на увольнение по соглашению сторон датой, указанной в заявлении. После этого наниматель обязан издать приказ (распоряжение) и ознакомить с ним работника под роспись (с приказом ознакомлен такого-то числа, роспись и ее расшифровка).

9. Если между нанимателем и работником достигнута договоренность (а устной или письменной форме) о расторжении трудового договора по соглашению сторон с определенной датой, но после ее наступления работник

продолжает исполнять свою трудовую функцию, а наниматель не издал приказ (распоряжение) об увольнении работника, то трудовые отношения не прекращаются.

10. При увольнении работника по соглашению сторон в приказе (распоряжении) и в трудовой книжке должна быть сделана ссылка на п. 1 ст. 35, поскольку ч. 2 ст. 35 устанавливает основания прекращения трудового договора, а ст. 37 разъясняет, какие трудовые договоры могут быть расторгнуты по соглашению сторон и в какое время. Более того, вп. 2ч. 2 ст. 107 называется п. 1 ст. 35, а не ст. 37. Так, согласно п. 2 ч. 2 ст. 107 за неотработанные дни отпуска удержания не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 1, 2, 4 и 5 ст. 35 и т. д.

В юридической литературе и на практике имеются мнения, что в рассматриваемом случае следует ссылаться на ст. 37.

11. На практике достаточно часто возникает вопрос о том, как правильно в приказе по личному составу (в том числе об увольнении работника) оформить дату: цифровым или словесно-цифровым способом.

Согласно п. 2.3.4 Примерной Инструкции по делопроизводству в министерствах, госкомитетах и других центральных органах управления, учреждениях, организациях и на предприятиях Республики Беларусь (утв. приказом Комитета по архивам и делопроизводству Республики Беларусь от 23.05.1995 № 13) дата подписания, утверждения, согласования документа, а также дата, содержащаяся в тексте, должна оформляться цифровым способом. Элементы даты приводятся арабскими цифрами в одну строку в последовательности: число, месяц, год. Например, дату 29 января 2008 г. следует оформить 29.01.2008.

12. В день увольнения:

наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной на основании приказа записью об увольнении по соглашению сторон и ссылкой на п. 1 ст. 35 (см. ч. 5 и 7 ст. 50);

произвести с работником окончательный расчет (ст. 77).

13. При прекращении трудового договора по соглашению сторон законодательством не предусмотрено соблюдение особых процедур (подачи письменного заявления за один месяц, наличия уважительных причин) и предоставление дополнительных гарантий прав работнику (трудоустройство на другую работу, в том числе с переобучением, предварительное уведомление органов по труду, занятости и социальной защите, профсоюза, выплата выходного пособия). Вместе с тем согласно п. 2 ч. 2 ст. 107 при увольнении работника по соглашению сторон до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска удержания не производятся.

14. Законом от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.) установлено, что:

гражданам, прекратившим трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по соглашению сторон, либо трудовой договор с которыми

прекращен по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7-9 ст. 42, п. 5 ст. 44 и ст. 47, и зарегистрированным в установленном порядке безработными, стипендия назначается в размере базовой величины (ч. 3 ст. 23);

в назначении пособия по безработице может быть отказано в случае прекращения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по собственному желанию, соглашению сторон, либо прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7-9 ст. 42, п. 5 ст. 44 и ст. 47, а также увольнения (отчисления) за нарушение воинской (учебной) дисциплины, потери (отсутствия) источника дохода в результате незаконных действий (ч. 2 ст. 24).

Статья 38. Прекращение срочного трудового договора

Трудовой договор, заключенный на определенный срок (пункт 2 статьи 17), прекращается с истечением его срока.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (пункт 3 статьи 17), прекращается со дня завершения этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника (пункт 4 статьи 17), прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ (пункт 5 статьи 17), прекращается с истечением сезона.

1. В статье 38 определен порядок исчисления сроков прекращения срочных трудовых договоров, т. е. трудовых договоров, заключенных на срок не более пяти лет. Основанием же для прекращения всех видов срочного трудового договора по истечении его срока является п. 2 ст. 35 (см. п. 2 ст. 35 и комментарии к нему).

2. Положения ч. 1 ст. 38 определяют, что трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается с истечением срока. Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока, кроме случаев, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения этого договора в связи с истечением его срока и трудовые отношения продолжаются (п. 2 ст. 35).

Истечение срока договора является юридическим фактом, при наступлении которого каждая из сторон вправе прекратить трудовые отношения. Поэтому причины отказа от продолжения трудовых отношений юридического значения не имеют.

3. Если дата (день) истечения срока трудового договора совпадает с государственными праздниками, праздничными или выходными днями, то в силу предписаний ч. 1 ст. 38 расторжение трудового договора производится и соответствующий истечению срока календарный день. При несовпадении последнего дня срока трудового договора (в том числе контракта) с нерабочим днем удлинение этого срока не допускается.

4. По общему правилу для прекращения срочного трудового договора по истечению срока его действия стороны (работник и наниматель) не обязаны предупреждать об этом друг друга ни в письменной, ни в устной форме.

Вместе с тем законодательством установлена письменная форма волеизъявления сторон контракта при истечении срока его действия. Так, согласно ч. 3 п. 1¹ Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (с изм. и доп.) каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

В коллективном договоре, соглашении, в трудовом договоре можно предусмотреть обязанность работника и нанимателя (или только нанимателя) за три (два, четыре...) дня предупредить о решении прекратить трудовой договор по истечении его срока. Однако в данном случае на практике может возникнуть сложная ситуация. Например, основной работник болеет и он (а тем более наниматель) не знает дату последнего дня болезни и дня выхода на работу. После закрытия листка по временной нетрудоспособности на следующий день этот работник должен приступить к работе. В результате у нанимателя нет возможности предупредить временного работника за три (два, четыре...) дня о прекращении трудового договора в связи с истечением его срока.

5. Инициатива о прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока трудового договора может исходить как от нанимателя, так и от самого работника. Ни работник, ни наниматель не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если другая сторона решила расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия.

6. Вместе с тем согласно п. 2 вышеназванного Указа в случае истечения контракта наниматель обязан с согласия работника продлить срок контракта:

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, мать (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, — не менее чем до окончания указанных отпусков;

с работником предпенсионного возраста (женщины — 53 года, мужчины — 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, — не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины — 55 лет, мужчины — 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту.

Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

7. Работник, потребовавший прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока трудового договора (по п. 2. ст. 35), независимо от того оформлено ли увольнение надлежащим образом, имеет право не выходить на работу на следующий день после истечения срока трудового договора.

А наниматель обязан своевременно и должным образом оформить приказ (распоряжение) об увольнении работника, выдать ему трудовую книжку и произвести окончательный расчет.

8. Согласно ч. 2 комментируемой статьи трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (п. 3 ст. 17), прекращается со дня завершения этой работы. Таким образом, законодатель связывает прекращение трудового договора не периодом времени, а фактом выполнения конкретной порученной работы (например, завершение строительства объекта, составление бухгалтерского отчета). Данный факт подтверждается актом приемки выполненной (завершенной) работы. Датой расторжения трудового договора в этом случае будет день, когда работа признается выполненной (завершенной).

9. В соответствии с ч. 3 ст. 38 трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу.

Причины временного отсутствия работника, за которым сохраняется место работы, могут быть различными:

- временная нетрудоспособность, нахождение работника в командировке (см. ч. 1 ст. 95 и комментарий к ней);

- выполнение государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с законодательством эти обязанности могут осуществляться в рабочее время (см. ч. 1 ст. 101 и комментарий к ней);

- повышение работником квалификации, стажировки и переподготовки (см. ст. 102 и комментарий к ней);

- нахождение в трудовом отпуске (см. ч. 2 ст. 153 и комментарий к ней);

- нахождение в социальном отпуске (см. ч. 3 ст. 183 и комментарий к ней);

- прохождение периодического медицинского осмотра (см. ч. 2 ст. 228 и комментарий к ней);

- прохождение подготовки к военной службе с отрывом от производства, при этом время обучения, включая проезд к месту учебы (сборов) и обратно, если это связано с выездом с постоянного места жительства (см. ч. 1 ст. 338 и комментарий к ней);

- сдача испытаний в учреждения образования, осуществляющие подготовку кадров по специальностям военного профиля, и следование к месту сдачи вступительных испытаний и обратно (см. ч. 3 ст. 340 и комментарий к ней);

- нахождение работников, направленных на диспансерное или стационарное обследование (лечение, медицинское освидетельствование), в организации здравоохранения (см. ч. 4 ст. 340 и комментарий к ней).

10. При заключении трудового договора для замещения временно отсутствующего работника может быть оговорено, что работник принят на время нахождения основного работника в отпуске (командировке и т. д.) без установления или с установлением конкретного срока (два месяца, три месяца и т. д.). В первом случае (является более предпочтительным) трудовой договор прекращается со дня, предшествующего дню выхода временно отсутствующего

работника на работу. Во втором же случае применяются правила, установленные в ч. 1 ст. 38: наниматель не может прекратить трудовой договор по п. 2 ст. 35 до истечения соответственно двух (трех) месяцев, даже если основной работник на работу вышел раньше этого срока.

11. Согласно ч. 4 ст. 38 трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

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. Перечень сезонных работ утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 56 (с доп.).

Если работник принят на работы, перечисленные в перечне сезонных работ, на срок до двух месяцев, а для замещения отсутствующего работника — срок до четырех месяцев, на него распространяется действие законодательства о временных, а не сезонных работниках.

12. При прекращении трудового договора по основанию, указанному в п. 2 ст. 35 (истечение срока трудового договора) не предусмотрено предоставление дополнительных гарантий прав работнику (запрет расторжения трудового договора в период нетрудоспособности, трудоустройство на другую работу, в том числе с переобучением, предварительное уведомление органов по труду занятости и социальной защите, профсоюза, выплата выходного пособия). Вместе с тем согласно п. 2 ч. 2 ст. 107 при увольнении работника по истечению срока трудового договора до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска удержания не производятся.

Статья 39. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

Если по истечении срока трудового договора (пункт 2 статьи 17) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок.

1. В статье 39 содержится специальная норма о преобразовании срочного договора в трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный).

2. Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока, кроме случаев, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения этого договора в связи с истечением его срока и трудовые отношения продолжаются (п. 2 ст. 35).

Если работник не будет уволен в день окончания срока трудового договора, то этот договор будет считаться заключенным на неопределенный срок на прежних условиях (ст. 17). В дальнейшем наниматель уволить такого работника может лишь на общих основаниях.

3. Норма ст. 39 распространяется на все разновидности срочного трудового договора.

4. Наряду с ТК подобная норма содержится в нормативных правовых актах, регулирующих порядок и условия заключения контрактов. Например, п. 15 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей О работниками (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, с изм. и доп.) установлено, что если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то контракт преобразуется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

5. Постановлением Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 разъяснено, что если контракт, так же как и срочный трудовой договор, заключен на срок свыше пяти лет или на срок свыше установленного законодательными актами, то по истечении пятилетнего срока или срока, установленного законодательными актами, трудовые отношения считаются продолженными на неопределенный срок (п. 11).

6. Особенности трансформации трудового договора с временными работниками в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предусмотрены ст. 298. Так, трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок, когда:

временный работник проработал свыше сроков, указанных в ч. 1 ст. 292 (соответственно двух, четырех месяцев), и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает один или четыре месяца.

В этих случаях временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора, т. е. считается, что с ними заключен трудовой договор на неопределенный срок (см. ст. 298 и комментарий к ней).

7. Отказ нанимателя признать срочный трудовой договор продолженным на неопределенный срок может быть обжалован в суд.

Статья 40. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника

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

С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора, наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок (см. ч. 5 ст. 17 и комментарий к ней). Расторжение трудового договора по ст. 40 допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением работника. В противном случае увольнение признается незаконным. Если истец утверждает, что заявление об увольнении было подано под угрозой его увольнения за виновные действия, суд обязан выяснить были ли в действительности совершены истцом такие действия и имелись ли основания у нанимателя для увольнения истца за такие действия. При установлении таких обстоятельств подачу истцом заявления нельзя считать вынужденной (подп. «а» п. 21 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2). Пороки воли, предусмотренные п. 1, 3 ст. 22 являются основанием для признания увольнения по желанию работника недействительным (см. п. 1, 3 ст. 22 и комментарий к ним). На работнике, уволенном по ст. 40, лежит бремя доказывания фактов, в том числе пороков воли, на которые он ссылается как на основание своих исковых требований о восстановлении на работе (см. ч. 1 ст. 179 ГПК).

2. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть прекращен по соглашению сторон (см. п. 1 ст. 35, ст. 37 и комментарии к ним) и расторгнут по желанию работника (см. ч. 1 ст. 40). Необходимо правильно применять указанные нормы, так как они отличаются по порядку и правовым последствиям увольнения. Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок (бессрочного), по соглашению сторон (п. 1 ст. 35, ст. 37) правомерно, если две стороны выразили и согласовали волю по основанию и сроку увольнения. Например, работник в заявлении просит, а наниматель дает согласие прекратить трудовой договор по п. 1 ст. 35, ст. 37 по соглашению сторон с определенной даты. Аннулирование достигнутой договоренности возможно лишь при взаимном согласии нанимателя и работника (п. 18 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2). Если в заявлении работник предупреждает об увольнении по собственному желанию, в том числе с определенной даты, применяются правила ст. 40, в том числе о праве работника на отзыв заявления.

3. Работнику независимо от занимаемой должности по общему правилу предоставлено право расторжения бессрочного договора по собственному желанию, а на нанимателя возложена соответствующая обязанность по оформлению увольнения. Право на расторжение трудового договора, заключенного на

неопределенный срок, ограничено в следующих случаях: в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по соглашению сторон или по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Разрешение может быть выдано после проверки оснований прекращения трудового договора. Отказ в выдаче разрешения должен быть мотивирован. Решение об отказе может быть обжаловано в установленном законом порядке. В постановлении Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 разъяснено, что решение об отказе в выдаче разрешения на увольнение может быть обжаловано в суд в порядке, установленном ст. 353 ГПК (п. 21).

Оставление работы без соблюдения названного порядка является нарушением трудовой дисциплины.

Другие ограничения права на увольнение должны соответствовать ч. 4 ст. 41 Конституции, ст. 13 ТК, Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде», ратифицированной Республикой Беларусь 27.08.1956, Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда», ратифицированной Республикой Беларусь 22.02.1995, запрещающих применение принудительного труда. Неправомерно ограничивать право увольнения по собственному желанию в качестве средства политического воздействия или воспитания, поддержания трудовой дисциплины, метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития и др. (см. ст. 13 и комментариев к ней).

4. Для увольнения по ст. 40 согласия нанимателя не требуется. На работника возложена обязанность предупредить об увольнении нанимателя письменно. Обязанность работника по предупреждению считается выполненной, если письменное заявление об увольнении передано руководителю (его заместителю) либо другому уполномоченному должностному лицу нанимателя. Неисполнение указанной обязанности (кроме случаев, предусмотренных ч. 2, 4 ст. 40) и оставление работы до окончания срока предупреждения без уважительных причин является прогулом и влечет соответствующие правовые последствия (см. п. 5 ст. 42 и комментариев к ней).

5. Предупреждение может быть сделано работником и в период его отсутствия на работе по основаниям, предусмотренным законодательством (болезнь, отпуск, выполнение государственных и общественных обязанностей и др.), а также за месяц до окончания отбывания исправительных работ. Но письменному заявлению работника неиспользованные трудовые отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, в том числе по собственному желанию (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (см. ч. 1 ст. 178 **И** комментариев к ней).

Согласно ч. 3 ст. 178 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.

6. По общему правилу работник обязан предупредить нанимателя об увольнении письменно за один месяц. Месячный срок предупреждения является календарным и исчисляется по правилам ст. 10. Например, если работник подал нанимателю (отправил по почте, телеграфу, телексу или через иное учреждение связи) заявление 14 марта, то течение срока начинается 15 марта и заканчивается в соответствующее число следующего месяца, т. е. 14 апреля. Когда окончание срока приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца (п. 3 ст. 193 ГК). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день (см. ст. 10 и комментарий к ней).

7. Бессрочный трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения (одного месяца) в случаях, предусмотренных в коллективном договоре. Например, коллективный договор может предоставить всем работникам либо только некоторым категориям (несовершеннолетним, одиноким матерям, женщинам, имеющим малолетних детей, и др.) право расторжения такого договора после письменного предупреждения нанимателя за одну, две, три недели.

8. Стороны вправе также определить своим письменным соглашением иной меньший срок предупреждения, отличный от общей нормы либо норм коллективных договоров, соглашений, в том числе письменно согласовывать конкретную дату увольнения по ст. 40. Например, работник в заявлении от 15 марта просит об увольнении 20 марта по ст. 40. С согласия нанимателя работник может быть уволен 20 марта, т. е. до истечения общего срока предупреждения. Основанием увольнения в этом случае является желание работника, а соглашение сторон относится только к сроку предупреждения, поэтому применяется порядок и правовые последствия увольнения, предусмотренные ст. 40 (см. п. 2 комментария к ст. 40).

9. Работник, предупредивший нанимателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения, в том числе если срок предупреждения установлен соглашением сторон (ч. 2 ст. 40), письменно отозвать свое заявление. Увольнение работника в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 3 ст. 40).

10. К работникам, которым не может быть отказано в заключении трудового договора, относятся:

лица, письменно приглашенные на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином (см. п. 2 ч. 1 ст. 16, п. 4 ст. 35 и комментарий к ним);

прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учреждения образования (см. п. 3 ст. 16 и комментарий к ней);

прибывшими на работу после окончания государственных учреждений образования по направлению (см. п. 5 ст. 16 и комментариев к ней).

11. Наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы. В части 4 ст. 40 содержится примерный перечень таких обстоятельств: состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и др. Полагаем, к указанным обстоятельствам относится состояние здоровья как самого работника, так и членов его семьи, удостоверенное листком нетрудоспособности, справкой медицинского учреждения (см. Инструкцию о порядке выдачи листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности, утвержденную постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.07.2002 № 52/97, с изм. и доп.).

К пенсионному возрасту, исключающему или значительно затрудняющему продолжение работы, относится возраст, необходимый для возникновения права на пенсию по основаниям, предусмотренным ст. 11-13 Закона от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении» (с изм. и доп.).

Территория относится к радиоактивно загрязненной в соответствии со ст. 3 Закона от 12.11.1991 «О правовом режиме территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп.). По смыслу ст. 1 названного Закона и ч. 4 ст. 40 ТК для работающих на указанных территориях радиационная обстановка является обстоятельством, исключающим или значительно затрудняющим продолжение работы.

12. Под другими случаями в ч. 4 ст. 40 понимаются различные обстоятельства, если они исключают или значительно затрудняют продолжение работы, в частности:

зачисление с отрывом от работы в учреждение образования (ст. 10 Закона от 29.10.1991 «Об образовании», в ред. Закона от 19.03.2002, с изм. и доп.), аспирантуру, адъюнктуру, докторантуру (ст. 28 Закона от 11.07.2007 «О высшем образовании»);

избрание на должности, замещаемые по конкурсу (ст. 17 Закона от 21.10.1996 «О научной деятельности», в ред. Закона от 17.10.2005; Положение о порядке и условиях проведения конкурса на замещение должности научного работника, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 03.04.1998 № 536; Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь, утвержденное приказом Министерства образования и науки Республики Беларусь от 15.02.1996 № 58, с изм. и доп.).

Полагаем, в зависимости от конкретных обстоятельств к таким случаям могут относиться направление мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, либо перевод в другую местность и др. Обстоятельства, исключающие или значительно затрудняющие продолжение работы, должны быть доказаны работником. Спор по вопросам оценки указанных обстоятельств

рассматривается по заявлению работника органами по разрешению индивидуальных трудовых споров, которые дают окончательную оценку указанным обстоятельствам (см. ст. 233 и комментарий к ней).

13. Наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника также в случаях нарушения им законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора. Полагаем, норма ч. 2 ст. 41 для установления указанных фактов нарушения не применима (см. ч. 2 ст. 41 и комментарий к ней), а споры по вопросам их оценки подведомственны органам по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (см. ст. 233 и комментарий к ней). При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего заработка не менее чем за две недели (см. ч. 3 ст. 48, ч. 3 ст. 41 и комментарии к ним).

14. О сроках предупреждения об увольнении по собственному желанию отдельных категорий работников см. ч. 1 ст. 294, ч. 1 ст. 301, п. 1 ч. 2 ст. 329 и комментарии к ним.

15. В течение срока предупреждения наниматель вправе уволить работника по другим, предусмотренным действующим законодательством, основаниям при их наличии.

16. По истечении срока предупреждения, в том числе если срок предупреждения установлен в соответствии с ч. 2, 3 ст. 40 (см. п. 6-8 комментария к настоящей статье), работник вправе прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (подп. «в» п. 21 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2). Для увольнения работник должен подать новое заявление с соблюдением правил ст. 40 ТК.

17. Отсутствие на работе в связи с отпуском или временной нетрудоспособностью не является препятствием для увольнения работника по ст. 40 (подп. «г» п. 21 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2), если заявление работника не было им своевременно отозвано.

18. Право на прекращение работы обеспечено соответствующей обязанностью нанимателя оформить увольнение. Наниматель обязан издать приказ (распоряжение) об увольнении, на основании которого в день увольнения (последний день работы) вносится запись в трудовую книжку.

В случае расторжения трудового договора по желанию работника при наличии уважительной причины, с которой законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении вносится с указанием этой причины (см. ч. 5 ст. 50 ТК, п. 27, 28 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек).

19. В части 6 ст. 50 приведен примерный перечень уважительных причин увольнения, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ: в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневную форму получения образования в

учреждении образования и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ.

Уважительные причины увольнения могут быть предусмотрены законодательными и иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными, а также коллективными договорами, соглашениями. В ТК не предусмотрено в качестве уважительной причины увольнения женщин в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет. На основании ст. 32 Конституции, ст. 3, 18 Конвенции о правах ребенка, ч. 1 ст. 17, 21 Закона от 19.11.1993 «О правах ребенка» (• ред. Закона от 25.10.2000, с изм.) следует признать данную причину увольнения уважительной.

В связи с потребностью в правовом регулировании и частичной неурегулированностью данного вопроса законодательством Республики Беларусь на основании Закона от 28.05.1999 «О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР» полагаем возможным применение разъяснений Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.07.1980 № 5/12-21 (с изм.).

20. С уважительными причинами увольнения связан широкий круг правовых последствий:

при прекращении трудового договора, заключенного на неопределенный **срок**, по собственному желанию стипендия устанавливается государственной **службой** занятости в размере одной базовой величины (ч. 3 ст. 23 Закона от 1 S.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь», с изм. и доп.), а в назначении пособия по безработице может быть отказано (ч. 2 ст. 24 указанного Закона). Полагаем, формулировка «может быть отказано» означает, что государственная служба занятости обязана учитывать уважительные причины увольнения. О необходимости учета уважительных причин увольнения для отдельных категорий государственных служащих прямо указывается в ч. 11 **ОГ**. 24 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»;

компенсации, выплаченные в связи с переездом на работу в другую мест-
iiiin., должны быть возвращены нанимателю полностью, если работник уволился по собственному желанию без уважительных причин (см. ст. 98 и комментарий к ней);

при увольнении работника по собственному желанию в связи с направле-
нием на обучение или выходом на пенсию удержания из заработной платы за неотработанную часть предоставленного авансом отпуска не допускается (см. п. 2 ч. 2 ст. 107 и комментарий к нему);

при увольнении в связи с нарушением нанимателем законодательства о **Груде**, коллективного или трудового договора, в том числе по ст. 40, подле-
жит выплате выходное пособие в размере, предусмотренном ч. 3 ст. 48, а при **увольнений** в связи с переводом жены (мужа) на военную службу в другую местность — в размере двухмесячного среднего заработка (см. ч. 2 ст. 341 и комментарий к ней);

увольнение молодых специалистов, обучающихся за счет бюджетных средств, возможно только в случаях принятия решения учреждением образо-
вания о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки

о самостоятельном трудоустройстве, зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени) (п. 36 Положения о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1702). Оставление работы молодым специалистом до окончания срока обязательной отработки может повлечь возмещение средств в бюджет, затраченных на его обучение (см. Положение о возмещении средств в республиканский и (или) местные бюджеты, затраченных государством на подготовку рабочего (служащего), специалиста, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.09.2006 № 1255, с изм. и доп.);

лица, поселившиеся в общежитии в связи с работой, могут быть выселены без предоставления другого жилого помещения в случае увольнения по собственному желанию без уважительных причин (ч. 2 ст. 98 ЖК).

21. Наниматель обязан выдать трудовую книжку в последний день работы, ознакомить ее владельца под расписку с записью об увольнении в личной карточке формы Т-2 (ч. 7 ст. 50; п. 16 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек) и произвести с ним окончательный расчет (ст. ст. 77 и комментарий к ней).

22. Отказ нанимателя оформить увольнение в связи с имеющейся у работника задолженностью по полученным ссудам, материальным ценностям, спецодежде и другим причинам неправомерен. При задержке по вине нанимателя выдачи трудовой книжки или расчета предусмотрена ответственность нанимателя (см. ст. 78, 79 и комментарии к ним).

Статья 41. Расторжение срочного трудового договора по требованию работника

Срочный трудовой договор (пункт 2 статьи 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

1. Данное основание расторжения трудового договора предполагает инициативу работника в прекращении трудового правоотношения.

2. При прекращении срочного трудового договора по этому основанию в правоприменительной практике возникают определенные трудности, обусловленные коллизией норм, содержащихся в ст. 17 и 41. В частности, в соответствии с ч. 1 ст. 41 срочный трудовой договор (п. 2 ст. 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам. Исходя из буквального толкования введенных норм, по ст. 41 подлежит расторжению только срочный трудовой договор на определенный срок не более пяти лет (п. 2 ст. 17).

В части 2 ст. 17 указано, что разновидностью срочного трудового договора является контракт. Кроме того, наукой трудового права и юридической практикой определено, что разновидностью срочного трудового договора являются трудовые договоры на время выполнения определенной работы, обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, сезонных работ.

Имеющаяся коллизия на практике преодолевается следующим образом, наниматели по правилам ст. 41 увольняют и тех работников, с которыми заключен контракт. Такая правоприменительная позиция нанимателей поддерживается судебной практикой.

Из основанного изложенного представляется логичным вывод о том, что по ст. 17 можно расторгать не только трудовой договор, заключенный на определенный срок, но и другие срочные трудовые договоры (например, трудовые договоры на время выполнения определенной работы, на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

3. Нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора является особым случаем расторжения срочного трудового договора по требованию работника. В этом случае факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзом и (или) судом. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляет Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты, который является специализированным органом государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде во всем его объеме.

Представляется, что работники имеют право на расторжение трудового договора по данному основанию независимо от того, устранены ли нанимателем выявленные нарушения.

4. К другим уважительным причинам, при наступлении которых может быть расторгнут срочный трудовой договор по ст. 41, относятся, в частности, на пенсию, зачисление на учебу в учреждения образования в дневной форме получения образования, переезд в другую местность и другие, которые, как определено в ч. 4 ст. 40, исключают или значительно затрудняют продолжение работы.

На работника возлагается обязанность предоставить нанимателю документы, удостоверяющие наличие соответствующей уважительной причины (например, медицинское заключение о состоянии здоровья, препятствующего продолжению работы по трудовому договору).

Уважительность причины досрочного расторжения срочного трудового договора в каждом конкретном случае оценивает наниматель. Если возникает спор относительно уважительности причины увольнения по ст. 41 (например, в связи с тем, что наниматель не считает уважительной причину, указанную в заявлении), то работник вправе обратиться за его разрешением в соответствующий орган по рассмотрению трудовых споров, в частности в КТС.

5. До принятия решения нанимателем о расторжении срочного трудового договора по ст. 41 работник не вправе прекратить работу, поскольку может быть уволен по другим основаниям, предусмотренным ТК, например по п. 5 ст. 42 за прогул без уважительной причины.

6. В силу ч. 3 ст. 48 выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка выплачивается лишь при расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора. Поскольку выходное пособие выплачивается нанимателем на основании приказа (распоряжения) об увольнении, то в приказе (распоряжении) об увольнении по этому обстоятельству необходимо указать причину увольнения — «нарушение нанимателем законодательства о труде (коллективного или трудового договора)».

7. Согласно п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» (в ред. постановления от 01.06.2000 № 787, с изм. и доп.) установлена минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника, работающего по контракту. Минимальная компенсация выплачивается в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя в размере трех среднемесячных заработных плат. Работникам, достигшим пенсионного возраста (мужчины — 60 лет, женщины — 55 лет) и имеющим право на полную пенсию, а также работникам, не достигшим указанного возраста, но получающим пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий), минимальная компенсация за ухудшение правового положения не выплачивается.

Минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника устанавливается законодательством и имеет обязательный характер, поэтому ее размер не может быть уменьшен нанимателем, например по причине отсутствия средств.

8. При расторжении трудового договора по ст. 41 не предусмотрен срок предварительного письменного уведомления нанимателя. Следовательно, наниматель обязан уволить работника по этому основанию в срок, указанный в заявлении.

9. Руководствуясь нормами ст. 41 и 48, п. 2 постановления Совета Министров от 02.08.1999 № 1180 можно рекомендовать следующий образец приказа об увольнении по ст. 41:

Семенова Ивана Петровича, главного экономиста планового отдела, уволить 15 января 2008 г. досрочно по требованию работника в связи с ухудшением нанимателем условий контракта (ст. 41 ТК).

Бухгалтерии выплатить Семенову И. П. минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника в размере трех среднемесячных заработных плат, а также выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Основание: заявление Семенова И. П.; предписание Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.01.2008; п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180; ст. 48 ТК.

Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

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

- 1) ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;
- 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;
- 4) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
- 5) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- 6) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
- 7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков,

употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

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

9) однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

1. В статье 42 содержится перечень общих оснований расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения срока его действия по инициативе нанимателя.

Порядок расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя заключается в соблюдении установленных законом и чередующихся в определенной последовательности процедур. Эти процедуры можно разделить на две группы:

процедуры, предшествующие моменту увольнения;

процедуры, порождаемые фактом увольнения работника.

К первой группе относятся:

получение нанимателем предварительного согласия соответствующего профсоюза в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями (ст. 46);

получение нанимателем в необходимых случаях согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 282);

предложение работнику в случаях, предусмотренных законом, другой работы, имеющейся у нанимателя и др.

Ко второй группе относятся процедуры, порождаемые увольнением, — издание приказа и заполнение трудовой книжки.

Если наниматель (независимо от формы собственности и организационного строения юридического лица) уволит работника без законного основания, то увольнение признается незаконным и работник подлежит восстановлению на прежней работе, на прежнем рабочем месте, с прежними существенными условиями труда (см. ст. 243).

Общие основания расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя предусмотрены в ст. 42, в Декрете Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.), а также в других нормативных правовых актах.

1) ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников

2. Пунктом 1 ст. 42 предусмотрено право нанимателя на расторжение трудового договора (контракта) по трем основаниям: ликвидация организации; прекращение деятельности индивидуального предпринимателя; сокращение численности или штата работников.

3. Ликвидация организации (юридического лица) влечет прекращение ее деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, если иное не предусмотрено законодательными актами (ст. 57 ГК).

Организация может быть ликвидирована по решению:

ее учредителей (участников) либо органа, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создана организация, достижением цели, ради которой она создана, или признанием судом недействительной регистрации организации в связи с допущенными при ее создании нарушениями законодательства, которые носят неустранимый характер;

суда;

иных органов в случаях, предусмотренных законодательными актами.

Ликвидация организации считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не является ликвидацией и не прекращает действия трудового договора (контракта). При смене собственника имущества организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором (контрактом), продолжают существовать. Если условия, предусмотренные трудовым договором (контрактом) по той же профессии, занимаемой должности, не могут быть сохранены, трудовой договор (контракт) может прекращаться в соответствии с п. 1 ст. 42.

4. Прекращение деятельности организации может быть осуществлено не только в виде ликвидации, но и в виде реорганизации (изменение статуса). При этом надо отличать ликвидацию организации от ее реорганизации.

Реорганизация — это слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование юридического лица.

Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц.

При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в Единый государственный реестр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица (ст. 53 ГК).

Реорганизация не всегда влечет за собой прекращение деятельности юридического лица. При реорганизации юридических лиц сохраняется более высокий уровень гарантий, чем при ликвидации.

Сама по себе реорганизация не является основанием расторжения трудового договора (контракта). В случае реорганизации трудовые отношения с работником продолжают существовать (ст. 36). Только при отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор (контракт) прекращается в соответствии с п. 5 ст. 35.

В тех случаях, когда при реорганизации ликвидируется организация или сокращается численность или штат работников, допускается прекращение трудовых отношений. При ликвидации увольняются все работники без гарантии преимущественного права оставления на работе.

В постановлении Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 разъяснено, что прекращение трудового договора по п. 1 ст. 42 при реорганизации юридического лица допускается, если она повлекла сокращение численности или штата работников во вновь образованном юридическом лице (п. 26).

5. Прекращение деятельности индивидуального предпринимателя является основанием расторжения трудового договора (контракта) со всеми работниками по п. 1 ст. 42.

Прекращение предпринимательской деятельности осуществляется по решению предпринимателя, собственника имущества (уполномоченного им органа) либо по решению суда.

Предпринимательская деятельность прекращается судом в случаях: неоднократного или грубого нарушения законодательства; признания предпринимателя банкротом; осуществления предпринимателем деятельности, занятие которой запрещено; осуществления предпринимателем деятельности, требующей получения специального разрешения (лицензии), без наличия такого разрешения; нарушения норм экологической безопасности; по другим основаниям, предусмотренным законодательными актами Республики Беларусь (ст. 12 Закона от 28.05.1991 «О предпринимательстве в Республике Беларусь», с изм. и доп.).

При этом предпринимательская деятельность, осуществляемая на основе контракта (договора), может быть прекращена по истечении срока такого контракта (договора) либо при его досрочном расторжении в случаях, предусмотренных в контракте (договоре), или по соглашению сторон.

6. При ликвидации юридического лица, прекращении деятельности индивидуального предпринимателя увольняются все работники без исключения.

На практике возникают вопросы о порядке производства расчетов с работниками, увольняемыми в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя. В статье 77 предусмотрено, что 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.

Однако вопрос о порядке расчета с работниками в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя в ТК разрешен не в полной мере. Эти отношения урегулированы в ст. 59, 60 ГК. Расчеты с работниками, увольняемыми в связи с ликвидацией организации, осуществляет ликвидационная комиссия в порядке очередности, установленной ст. 60 ГК. В частности, в первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемая организация несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью путем капитализации соответствующих повременных платежей; во вторую очередь производятся расчеты по

выплате выходных пособий, оплате труда лиц, работающих по трудовому договору, по выплате вознаграждений по авторским договорам.

7. Сокращение численности или штата работников является одним из мероприятий по улучшению работы юридического лица и укомплектованию его наиболее квалифицированными кадрами.

Сокращение численности — мероприятие, влекущее за собой необходимость уменьшения числа персонала. При сокращении численности работников штатное расписание и структура предприятия, как правило, не меняются. Например, автоматизация процессов, внедрение компьютерной технологии приводят к сокращению численности рабочих мест.

Сокращение штата — аналогичное мероприятие, но происходящее с изменением штатного расписания или структур управления предприятия.

Факт сокращения численности или штата работников определяется путем сопоставления численности работников, штатных расписаний с материалами в сокращении фонда заработной платы, а также документами об изменении характера или объема работы производства, влекущими изменения в составе работников.

При расторжении трудового договора (контракта) по сокращению численности или штата работников наниматель обязан следовать правилам, установленным в ст. 42, 43, 45, 46, 48. Процедура увольнения по этому основанию состоит из нескольких стадий:

а) подготовка приказа, распоряжения о сокращении численности или штата работников, а также внесение изменений и дополнений в штатное расписание и его утверждение;

б) подготовка списка работников, намеченных к сокращению, т. е. индивидуальная беседа и выяснение обстоятельств, дающих преимущественное право и предпочтение на оставление на работе;

в) письменное под расписку предупреждение работников о предстоящем увольнении, предложение им другой имеющейся у нанимателя работы (в том числе с переобучением), а также уведомление государственной службы занятости о предстоящем высвобождении работников с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;

г) предварительное, но не позднее чем за две недели уведомление соответствующего профсоюза о расторжении трудового договора (контракта);

д) издание приказа об увольнении, выплата выходного пособия, а также выдача трудовой книжки, расчета.

Наниматель обязан предупредить работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников под роспись не менее чем за 14 месяцев до увольнения, если более продолжительные сроки не установлены в коллективном договоре, соглашении. Увольнение работников до истечения 14-дневного срока без их согласия считается недопустимым.

8. Сокращение численности или штата работников, как правило, производится путем ликвидации вакантных мест, а затем наниматель применяет правило о преимущественном праве оставления на работе других работников. При этом наниматель имеет право перегруппировать работников, т. е. пере-

вести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность той же специальности, а уволить по сокращению штата менее квалифицированного работника, занимающего остающуюся должность.

В соответствии со ст. 45 преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Так, преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников имеют беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, имеющие детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет) (ч. 3 ст. 268). При этом не имеет значения их квалификация и производительность труда.

Инвалиды, работающие в учебно-производственных организациях обществ инвалидов (например, общество глухих, слепых и т. п.), а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов в других организациях имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации (ч. 3 ст. 45).

Преимущественное право на оставление на работе имеют и 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 гг. в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 гг. — в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения (ст. 325).

В коллективные договоры, соглашения могут включаться отдельные положения о предпочтении на оставлении на работе. Например, при равных деловых качествах и квалификации предпочтение может быть отдано работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, предпенсионного возраста, имеющим длительный стаж непрерывной работы у нанимателя, изобретателям и рационализаторам и т. п. При этом стороны коллективного договора вправе устанавливать очередность обстоятельств, дающих предпочтение в оставлении на работе. Однако эта очередность может касаться только обстоятельств, указанных в коллективном договоре.

9. Расторжение трудового договора (контракта) по сокращению численности или штата работников будет являться правомерным, если соблюдены следующие условия:

сокращение численности или штата работников имело место в действительности;

учтены производительность труда и квалификация работника;

при равной производительности труда и квалификации учтены преимущественное право и предпочтение в оставлении на работе;

нанимателем приняты все меры к трудоустройству увольняемого работника (в том числе с переобучением);

о предстоящем увольнении работник предупрежден нанимателем письменно не менее чем за два месяца, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении;

о предстоящем высвобождении работника наниматель уведомил государственную службу занятости с указанием профессии работника, его специальности, квалификации и размера оплаты труда.

10. Суды общей юрисдикции, рассматривая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 1 ст. 42, не вправе обсуждать вопрос о целесообразности сокращения численности или штата работников, о необходимости ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, поскольку это право принадлежит нанимателю. Однако суд обязан проверить, соблюдены ли нормы трудового законодательства, регулирующие порядок и сроки прекращения трудовых отношений по инициативе нанимателя.

Ликвидация трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). Наниматель обязан принять все возможные меры по трудоустройству работника.

Наниматель обязан обосновать решение о необходимости ликвидации предприятия, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя необходимостью сокращения численности или штата работников и представить доказательства, свидетельствующие о том, что порядок увольнения соблюден (ст. 42, 43, 45, 46, 48).

11. Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен на основании изучения следующих документов: плана по труду, в котором фиксируются все изменения и дополнения численности рабочих мест; приказов нанимателя и вышестоящих органов; штатных расписаний до и после сокращения; материалов о сокращении фонда заработной платы; материалов об изменении характера производственной деятельности хозяйствующих субъектов и других материалов.

12. На практике имеют место случаи, когда после увольнения работника по сокращению численности или штата через непродолжительное время на его место принимается новый работник. Такие действия нанимателя свидетельствуют о том, что фактического сокращения не было, и уволенный работник в случае предъявления иска подлежит восстановлению на прежнее место работы.

Если работник принят на работу сверх штата или занимает должность, не предусмотренную штатным расписанием, трудовой договор расторгается с ним применительно к сокращению штата.

2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы

14. Несоответствие работника занимаемой должности (работе) может быть установлено, если место тогда, когда у него отсутствует необходимая трудоспособность, причем утрата трудоспособности должна быть стойкой, длительной. При этом

субъективная вина работника в том, что он в связи с ухудшением состояния здоровья не может выполнять работу по трудовому договору (контракту), отсутствует. Однако, поскольку пониженная трудоспособность препятствует качественному выполнению работы и может нанести ущерб здоровью самого работника или здоровью окружающих его лиц, нанимателю предоставлено законом право на прекращение трудовых отношений с таким работником по п. 2 ст. 42.

В указанных случаях состояние здоровья должно подтверждаться результатами медицинского освидетельствования (заключением МРЭК или ВКК).

В заключении должно быть указано, может ли работник выполнять работу, обусловленную трудовым договором (контрактом), или она ему противопоказана, какую другую работу может выполнять работник.

Параметрами оценки способности к трудовой деятельности являются следующие: соответствие состояния здоровья требованиям, предъявляемым профессией (должностью); уровень образования, обеспечивающий доступность работы; возможность осуществлять трудовую деятельность в полном объеме, полный рабочий день, полную рабочую неделю с выполнением норм выработки (услуг); возможность трудовой деятельности в другой профессии (должности), равной по квалификации прежней; возможность воспроизведения специальных профессиональных знаний, умений и навыков.

В соответствии с Инструкцией о порядке и критериях определения группы и причины инвалидности, перечне медицинских показаний, дающих право на получение социальной пенсии на детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, и степени утраты их здоровья (утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25.10.2007 № 97) при комплексной оценке различных показателей, характеризующих способность к трудовой деятельности, выделяют четыре функциональных класса (далее — ФК):

ФК 1 — легкое нарушение способности к трудовой деятельности в обычных условиях труда при незначительном снижении квалификации; способность выполнения неквалифицированного физического труда с незначительным уменьшением объема выполняемой работы;

ФК 2 — умеренно выраженное нарушение способности к трудовой деятельности, способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации; способность выполнения неквалифицированного физического труда с уменьшением объема выполняемой работы; неспособность продолжать работу по основной профессии (должности) при сохранении возможности выполнять трудовую деятельность по профессии (должности) более низкой квалификации; сокращение продолжительности рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя);

ФК 3 — выраженное нарушение способности к трудовой деятельности, способность к выполнению трудовой деятельности в специальных условиях, с использованием технических и иных вспомогательных средств и (или) с помощью других лиц или при выраженном ограничении объема выполняемых работ за счет выраженного сокращения рабочего времени;

ФК 4 — резко выраженное ограничение способности к трудовой деятельности, неспособность к трудовой деятельности, невозможность или наличие медицинских противопоказаний к любому виду труда (п. 44).

14. Частичная утрата работником трудоспособности, назначение пенсии и инвалидности или по возрасту сами по себе не могут являться основанием расторжения трудового договора (контракта) по мотивам обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если работник надлежащим образом выполняет свои обязанности и данная работа по состоянию здоровья ему не противопоказана. Однако работники предприятий общественного питания, пищевой промышленности, торговли, детских дошкольных, лечебно-профилактических и некоторых других учреждений независимо от того, справляются ли они со своими обязанностями или нет, могут быть уволены по п. 2 ст. 42, если у них обнаружена болезнь, угрожающая здоровью других лиц.

Временная утрата трудоспособности не может служить основанием для увольнения работника по п. 2 ст. 42.

16. Сам по себе пожилой (пенсионный) возраст не может служить основанием для признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе.

16. В целях реализации творческих и производственных способностей инвалидов и с учетом индивидуальных программ реабилитации им обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, а также заниматься предпринимательской и иной трудовой деятельностью, не запрещенной законом. Увольнение по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускается, за исключением случаев, когда по заключению МРЭК состояние здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо рождает угрозу здоровью и безопасности труда других лиц. Следовательно, в этом случае инвалиды могут быть уволены с работы по п. 2 ст. 42, даже если они препятствуют на продолжении работы.

17. Не допускается увольнение с работы по инициативе нанимателя лиц, проходящих медицинскую, профессиональную и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них (ч. 1 ст. 22 Закона от 11.11.1991 «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», в ред. Закона от 14.07.2000, с изм.).

18. Расторжение трудового договора по п. 2 ст. 42 допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе на переобучение), а также если у нанимателя отсутствует работа, которую по состоянию здоровья работник может выполнять.

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы

19. Наниматель, заключив трудовой договор (контракт) с работником, приобретает право требовать от него добросовестного выполнения оговоренной

в трудовом договоре (контракте) работы. Работник должен обладать соответствующими знаниями и необходимым опытом работы.

20. Под квалификацией понимается уровень теоретических знаний и практических навыков по соответствующей профессии. Это — показатель возможностей работника. На практике необходимый уровень квалификации или соответствие занимаемой должности наниматель определяет при приеме на работу, используя конкурсный отбор, контрольные задания, тесты или испытательный срок.

21. Недостаточная квалификация работника может выражаться в отсутствии у него необходимых знаний, навыков, исключающих возможность нормального выполнения обязанностей по конкретной работе (должности). Наличие у работника соответствующего специального образования не всегда является бесспорным доказательством соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. В то же время отсутствие у работника специального образования не может служить основанием для его увольнения, если по деловым качествам и опыту он пригоден к выполнению работы, за исключением случаев, когда образование является необходимым (учитель, медик, водитель и т. п.). В тех случаях, когда к занятию определенной должности или выполнению определенной работы могут быть по закону допущены только лица, имеющие определенные дипломы и свидетельства, отсутствие у работника соответствующих документов является основанием расторжения трудового договора (контракта) по п. 3 ст. 44 (нарушение установленных правил приема на работу).

Одним из основных признаков правомерности увольнения по п. 3 ст. 42 является отсутствие вины в действиях работника, т. е. когда невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей предопределено отсутствием необходимых знаний, навыков, надлежащей квалификации.

22. Расторжение трудового договора с молодыми специалистами и молодыми рабочими, которые еще не имеют профессионального опыта, по мотиву несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации является недопустимым. Наниматель обязан помогать им в овладении профессией и приобретении необходимых производственных навыков. С этой целью, например, в ст. 278 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.

23. Материалы аттестации работника могут быть одним из доказательств несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

Аттестация — это организационно-правовой порядок установления квалификации специалиста, его способности к работе. Основными задачами аттестации являются: объективная оценка результатов деятельности работников и установление соответствия их занимаемым должностям; выявление кандидатур

ц резерв на выдвижение; определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работников.

В Республике Беларусь вопросы о проведении аттестации регулируются Воинством об аттестации руководящих кадров государственных органов системы обеспечения безопасности Республики Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 11.09.1998 № 441, с изм. и доп.), Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 31.10.1996 № 84) и другими нормативными правовыми актами.

Решение аттестационной комиссии носит рекомендательный характер. Итшитель по материалам аттестации в месячный срок принимает решение, оформляемое приказом. На основании оценки аттестационной комиссии о несоответствии занимаемой должности наниматель вправе оставить работника п прежней должности, перевести с его согласия на другую работу, а при невозможности перевода уволить по п. 3 ст. 42.

При рассмотрении спора о восстановлении на работе лиц, уволенных по н I OT. 42, суды исходят из того, что выводы аттестационной комиссии об отсутствии у работника необходимых деловых качеств подлежат оценке в еомкупности с другими доказательствами по делу. При этом суд должен промерить, соблюдены ли нанимателем соответствующие положения о порядке нронедения аттестации.

(Судебная практика признает недопустимым расторжение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работником, не имеющим необходимого производственного опыта работы, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно законодательству не является пГмшательным условием при заключении трудового договора (п. 30 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

При увольнении по п. 3 ст. 42 работнику выплачивается выходное пособие и размере не менее двухнедельного среднего заработка (ст. 48).

Расторжение трудового договора (контракта) по указанному основанию ("пускается только с соблюдением правил, установленных ст. 43 (невозможность перевода работника, с его согласия, на другую работу, в том числе с переобучением).

4) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или ирапилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания

А. Трудовой договор с работником может быть прекращен в случае in н'мнтического неисполнения без уважительных причин обязанностей, оконных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

Увольнение по п. 4 ст. 42 не допускается за однократное нарушение трудовой дисциплины. Оно возможно в том случае, если такие нарушения стали ми тематическими. Систематически нарушающими трудовую дисциплину

считаются рабочие и служащие, которые имеют дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь.

25. Расторжение трудового договора по п. 4 ст. 42 не может иметь место при отсутствии конкретного дисциплинарного проступка, а также в случае, когда за этот проступок уже было наложено дисциплинарное взыскание. Однако допустимо не только наложение нового дисциплинарного взыскания, но и увольнение, если противоправные действия работника продолжались, несмотря на наложение взыскания. В связи с этим необходимо знать, что далеко не все санкции, применяемые нанимателем к нарушителю трудовой дисциплины, относятся к числу дисциплинарных взысканий. Так, не учитываются такие меры правового воздействия, как полное или частичное лишение нарушителя премий, предусмотренных системой оплаты труда, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры, поскольку они не предусмотрены законодательством о дисциплинарной ответственности (ч. 4 ст. 198).

26. В некоторых случаях суды подменяют собой нанимателя. Например, при увольнении по п. 4 ст. 42 учитываются те правонарушения, за которые не было наложено взыскание.

Однако наложение дисциплинарного взыскания входит в компетенцию нанимателя, и суд не вправе, разрешая спор и вынося решение, учитывать те нарушения, которые допущены работником, но в связи с совершением которых наниматель никаких приказов не издавал.

27. При разрешении споров об увольнении по п. 4 ст. 42 суды признают его правомерным лишь в том случае, если дисциплинарные взыскания за предшествующие увольнению проступки были наложены с соблюдением порядка, установленного законодательством о дисциплинарной ответственности. Сами по себе случаи нарушения трудовой дисциплины, ранее допущенные работником, на которые своевременно, в установленном законом порядке наниматель не реагировал, не могут быть основанием для увольнения.

28. Дисциплинарные взыскания налагаются нанимателем, а также другими уполномоченными на то должностными лицами. До применения взыскания от нарушителя должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для наложения взыскания. Дисциплинарные взыскания применяются нанимателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. При этом взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами, — позднее двух лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В отношении некоторых категорий работников законодательством установлены дополнительные гарантии при привлечении к дисциплинарной ответственности.

29. На практике нередки случаи, когда наниматель за один и тот же проступок вначале налагает взыскание (замечание, выговор), а затем увольняет работника, например, по п. 4, 5, 7 ст. 42. Конечно, это недопустимо, ведь

согласно ст. 199 за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. В то же время суды часто встают перед фактом, что на работе явных прогульщиков или тех, кто систематически (не один — два раза, а более) нарушает трудовую дисциплину, и только потому, что за последнее правонарушение были применены две меры взыскания, включая увольнение по п. 4 ст. 42. Вот здесь и следовало бы суду выяснять, какое из взысканий наниматель оставляет в силе, если, конечно, соблюдены все иные требования к применению соответствующей нормы ТК.

Более того, наниматель до вынесения судом решения вправе, на наш взгляд, отменить один из своих приказов, которым было наложено взыскание в виде замечания, выговора, сохранив приказ в той части, где речь идет непосредственно об увольнении. Тем более что право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю, и суды здесь должны отказаться от формального подхода, отдавая предпочтение содержанию (сущности) спора...

30. Следует пересмотреть подход судов при реализации норм законодательства, предусматривающих гарантии для некоторых категорий работников. Традиционно у нас складывалось так, что по-прежнему месту работы независимо от основания увольнения по инициативе нанимателя становились лица, которые были уволены в период временной нетрудоспособности, женщины в период беременности и др. На наш взгляд, абсолютно правильным является положение, содержащееся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм.), согласно которому судам разъяснено следующее. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых работникам в случае расторжения трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного предложения выборного профсоюзного органа организации либо с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд должен отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не обязан отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие неправомерных действий со стороны работника. Так ориентирует суды Верховный Суд России. Полагаем, правильно. Это неудивительно, ведь в

Российской Федерации, несмотря на некоторые трения между Конституционным и Верховным Судами, этими инстанциями много сделано для развития национального законодательства с учетом принципов и норм международного права, опыта работы Европейского суда по правам человека.

5) прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин

31. Прогоул является дисциплинарным проступком, т. е. противоправным, виновным неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих трудовых обязанностей (о понятии дисциплинарного проступка см. ст. 197 и комментарий к ней). По смыслу п. 5 ст. 42, п. 2 ст. 53, ст. 193-195 поведение работника может быть квалифицировано как прогул, если имеются все признаки дисциплинарного проступка в совокупности.

32. Субъектом дисциплинарного проступка, в том числе прогула, может быть только лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем. Неявка по месту распределения молодых специалистов, направленных в установленном порядке на работу после окончания учебного заведения, не может квалифицироваться как прогул, если последние не состоят в трудовых отношениях с нанимателем.

33. Прогоул нарушает у данного нанимателя внутренний трудовой распорядок, в частности режим работы, который определяется нормативными правовыми актами, в том числе локальными (см. ст. 123, 132, 194 и комментарий к ним). На практике за нарушение учебного распорядка и дисциплины работником, направленным нанимателем на курсы повышения квалификации и пропустившим занятия по неуважительной причине, правомерно наложение нанимателем дисциплинарного взыскания, но не увольнение за прогул.

34. Противоправность неявки на работу или отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин означает, что эти действия работника не соответствуют законодательству о труде, основанному на нем трудовому договору, соглашению или предписанию нанимателя, т. е. связаны с неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей. Например, не может быть уволен за прогул работник, не допущенный нанимателем к выполнению трудовых обязанностей, так как его отсутствие на работе не является противоправным (см. ст. 49 и комментарий к ней). Если причиной отстранения от работы явилось состояние опьянения, работник может быть уволен по п. 7 ст. 42, но не за прогул.

К обстоятельствам, исключающим противоправность, судебная практика относит крайнюю необходимость и осуществление работниками своего права (о понятии «крайняя необходимость» см. ст. 36 УК, ст. 936 ГК).

Использование принадлежащих работнику субъективных прав, исполнение обязанностей и соблюдение запретов является правомерным поведением.

35. Не является противоправной неявка на работу, если в нарушение п. 1 ст. П и п. 5 ст. 55 наниматель не обеспечил здоровые и безопасные условия труда. Например, суд Молодечненского района отказал в иске С. к Молодечненскому зверохозяйству о восстановлении на работе, мотивируя свое решение тем, что он без уважительных причин совершил прогул в течение трех дней.

Минский областной суд отменил решение районного суда, указав, что в связи с пожаром в котельной не были созданы безопасные условия труда, поэтому истец, не желая рисковать своим здоровьем, отказался приступить к работе. В указанию Минского областного суда доводы истца в этой части подлежали тщательной проверке.

36. Неявка на работу в связи с участием в забастовке в силу п. 2 ст. 11 является реализацией права работника и не может квалифицироваться как прогул. Отказ приступить к работе на следующий день после признания забастовки незаконной и в других случаях, предусмотренных ст. 394, является противоправным и может повлечь увольнение работника за прогул (см. ст. 394, 397 и комментарии к ним).

37. Не является прогулом отказ выйти на работу в выходной или праздничный нерабочий день, а также в другое нерабочее время, если наниматель не обеспечил право работника на отдых и привлекает его к работе с нарушением действующего законодательства (см. п. 6 ст. 11 и ст. 120, 136, 137, 142, 143, 145, 147 и комментарии к ним).

38. Не является противоправным и не может квалифицироваться как Прогул использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель попреки 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 ч. 1 ст. 104 дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови) (см. подл. «в» п. 44 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

39. Не является противоправным отказ работника прервать отпуск и айти на работу, так как отзыв из отпуска допускается с согласия работника (см. ч. 2 ст. 174 и комментарий к ней). Правомерным является отказ работника прервать отпуск и в том случае, когда обстоятельства, при которых **(опускается** отзыв из отпуска, определены коллективным договором, так как и силу ч. 1 ст. 362 его условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными (см. ст. 174 и комментарий к ней).

40. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, вызванных обоснованными производственными, "рсянизационными или экономическими причинами, если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях труда, является правомерным и может повлечь увольнение работника по п. 5 ст. 35, но не за прогул (см. ст. 32, п. 5 ст. 35 и комментарии к ним).

Не является прогулом неявка на работу в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, а также отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации и может повлечь увольнение работника по и. 6 ст. 35 (см. ч. 1, 2 ст. 30, ст. 36 и комментарии к ним).

Л1. Неявка на работу в связи с отказом выполнить приказ (распоряжение) ммпнмателя, не противоречащий законодательству и локальным нормативным

правовым актам, в силу п. 2 ст. 53 является противоправной и может повлечь увольнение работника за прогул. Например, может быть уволен за прогул работник, отказавшийся без уважительных причин выйти на работу в выходной или праздничный нерабочий день, если наниматель привлекает его к работе в этот день в соответствии с действующим трудовым законодательством.

42. Не является противоправной неявка на работу, если работник переведен с работы, обусловленной трудовым договором, на другую или перемещен с нарушением действующего законодательства (без согласия, когда такое согласие обязательно; на работу, противопоказанную по состоянию здоровья; при отсутствии производственной необходимости, простоя и др.) (см. ст. 30-34 и комментарии к ним; п. 17 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Отказ от выполнения работы при переводе, произведенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом (см. п. 17 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2). Если работник ежедневно является на работу, но непрерывно отказывается выполнять свои трудовые обязанности, он может быть уволен с соблюдением действующего законодательства за систематическое невыполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, но не за прогул (см. п. 4 ст. 42 и комментариев к ней).

43. Поведение работника может быть квалифицировано как прогул при наличии его вины. Не является виновным и не может быть квалифицировано как прогул отсутствие на работе в связи с изменением графика или распорядка работы, о котором работник не знал и не должен был знать, отсутствие на работе в связи с арестом за административное правонарушение. О понятии вины см. ст. 197 и комментариев к ней.

44. Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей является прогулом, если в совокупности установлены два признака:

фактический — отсутствие на работе (в том числе более трех часов в течение рабочего дня);

оценочный — отсутствие уважительности причин неявки на работу (см. п. 34, 35 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Понятие прогула конкретизировано в вышеназванном постановлении Пленума Верховного Суда, где отмечается, что по указанному основанию 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.

Увольнение по п. 5 ст. 42 может быть произведено, в частности, за:

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;

оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор до истечения срока договора;

самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный, дополнительный и др.) (п. 34 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

45. Под отсутствием на работе понимается отсутствие в месте работы (п. 2 ч. 2 ст. 19). О понятии места работы и рабочего места см. п. 2 ч. 2 ст. 19, ч. 1 ст. 30, ч. 1, 2 ст. 31 и комментарии к ним.

Нахождение работника без уважительных причин более трех часов вне рабочего места, но на территории предприятия (объекта), где он должен выполнять свои трудовые обязанности, является нарушением трудовой дисциплины, но не прогулом.

Прогулом является отсутствие на работе (в том числе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин в рабочее время, т. е. в течение которого работник в соответствии с трудовым и коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка (графиками сменности) обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. О понятии рабочего времени см. ст. 110 и комментарий к ней.

Для работников, работающих по режиму гибкого рабочего времени, прогулом является отсутствие на работе без уважительных причин в фиксированное время (см. п. 2 ч. 1 ст. 129 и комментарий к ней).

Неявка без уважительных причин на ответственное дежурство, когда работник не выполняет свои непосредственные трудовые обязанности, а отвечает за порядок, является нарушением трудовой дисциплины, а не прогулом.

46. Фактический признак прогула заключается в отсутствии на работе в течение всего рабочего дня (смены), в том числе более трех часов непрерывно или суммарно (о понятии рабочего дня (смены) см. ч. 3 ст. 110 и комментарий к ней). Отсутствие на работе без уважительных причин три часа является дисциплинарным проступком, но не прогулом. На практике самовольная, т. е. без согласования с нанимателем, замена сменами в течение суток без уважительных причин является дисциплинарным проступком, а не прогулом, так как норма рабочего времени в течение суток отработана. Например, работник вместо первой смены отработал вторую смену (о нормировании рабочего времени см. ч. 3 ст. 110 и комментарий к ней). Выполнение работы другим лицом без согласования с нанимателем, самовольная замена сменами без уважительных причин на протяжении недели, месяца и других календарных периодов являются прогулом.

47. Перечня уважительных причин отсутствия на работе в законе нет. Правом конкретизации оценочного понятия «уважительные причины» обладают правоприменительные органы: наниматель и органы по рассмотрению трудовых споров, в том числе суд. На практике к уважительным причинам отсутствия на работе относятся: стихийное бедствие, авария, болезнь самого работника, уход за заболевшим членом семьи, приостановка работы или отмена

рейсов транспортных средств, отсутствие на работе с разрешения уполномоченных должностных лиц нанимателя, сдача зачетов и экзаменов в учебном заведении без надлежащего оформления учебного отпуска и др.

Уважительность причины отсутствия на работе подтверждается листком нетрудоспособности, справками, другими документами, свидетельскими показаниями и другими доказательствами (см. ст. 178 ГПК).

Болезнь самого работника и членов его семьи подтверждается, как правило, листком временной нетрудоспособности (см. Инструкцию о порядке выдачи листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности, утвержденную постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.07.2002 № 52/97, с изм. и доп.). Согласно ст. 181 ГПК факт болезни может быть подтвержден и другими средствами доказывания. Например, суд Смолевичского района Минской области удовлетворил иск К., уволенного за прогул, о восстановлении на работе, указав, что факт отсутствия больничного листа не означает, что неявка на работу произошла по неуважительной причине. Суд пришел к выводу, что К. действительно был болен, что явилось единственной уважительной причиной отсутствия его на работе на основании представленных доказательств: справки приемного покоя Жодинской центральной больницы, показаний дежурного врача и медсестры указанной больницы.

48. Прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины и основанием для увольнения работника за единичный факт отсутствия на работе, в том числе более трех часов в течение рабочего дня без уважительной причины. Данный факт подтверждается нанимателем, так как в силу п. 3 ч. 1 ст. 55, ст. 133 на нем лежит обязанность по организации учета рабочего времени в табелях использования рабочего времени и других документах. Наниматель прекращает трудовой договор с работником при наличии оснований и в силу п. 9, 15 ч. 1 ст. 55 и п. 5 ст. 42 обязан установить отсутствие уважительных причин неявки на работу. Увольнение за прогул согласно ч. 3 ст. 198, ч. 1 ст. 42 является правом, а не обязанностью нанимателя.

49. Увольнение за прогул (п. 3 ч. 1 ст. 198) может последовать с соблюдением общих правил наложения дисциплинарных взысканий (см. ст. 198-201 и комментарии к ним).

Если прогул носит длительный характер, то месячный срок, предусмотренный ч. 1 ст. 200, исчисляется не с начала, а с окончания прогула.

При увольнении за прогул должны соблюдаться нормы общего порядка расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, а также дополнительные гарантии для работников моложе 18 лет, инвалидов, работников, привлекаемых к выполнению воинских обязанностей (см. ч. 2 ст. 43, ст. 46, 282, ч. 3 ст. 283, ч. 2 ст. 339 и комментарии к ним).

50. Согласно ч. 7 ст. 50 при увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы). Чаще всего последний день работы и день увольнения совпадают. Вместе с тем «день увольнения» и «последний день работы» не синонимы. Если работник, совершивший прогул, приступил к работе, то днем увольнения в приказе указывается последний

день работы. Иная ситуация, полагаем, возникает, когда работник оставляет работу без уважительных причин (совершает прогул) без намерения ее продолжать и на работу не выходит. В ТК последняя ситуация в части конкретизации даты прекращения трудовых отношений не урегулирована. Не урегулирована она также в Инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

В пункте 13.10 Инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду (утв. постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17.09.2001 № 80, с изм. и доп.) в числе лиц, которые не включаются в списочную численность работников, указаны в том числе работники, уволенные за прогул. Эти работники исключаются из списочной численности работников с первого дня невыхода на работу. При определении даты прекращения трудовых отношений с работником применительно к длительному прогулу важно учитывать, что прогул является дисциплинарным проступком, а увольнение за прогул — дисциплинарным взысканием (см. ст. 197-198). Дисциплинарное взыскание (применительно к прогулу — увольнение по п. 5 ст. 42) может последовать лишь после совершения дисциплинарного проступка в пределах сроков, определенных ст. 200 (см. комментарий к указанной статье). Следовательно, при длительном прогуле датой прекращения трудового договора и трудовых отношений может являться первый день прогула либо последующие дни прогула, указанные в приказе об увольнении с учетом предусмотренных законом сроков для наложения дисциплинарных взысканий. Указание последнего дня работы, т. е. дня до начала прогула, представляется неверным, поскольку в этом случае нет основания для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

За дни прогула заработная плата не выплачивается. Если работник уволен за отсутствие на работе без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня, то фактически отработанное им время должно быть оплачено (см. ст. 57 и комментарий к ней).

51. Разрешая споры, связанные с расторжением трудового договора по п. 5 ст. 42, необходимо выяснять: совершен ли работником прогул, учитывались ли нанимателем при увольнении тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа на производстве, поведение работника на производстве и другие нормы действующего законодательства (см. ч. 3 ст. 198 и комментарий к ней).

Суд, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание, в том числе увольнение по п. 5 ст. 42 (см. ч. 2 ст. 202 и комментарий к ней).

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 (п. 35 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

52. Увольнение работника за прогул влечет для него ряд отрицательных правовых последствий, предусмотренных нормами трудового и других отраслей права:

наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше 24 календарных дней (см. ст. 181 и комментарий к ней, п. 2.7 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 *0 дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», с изм.);

независимо от увольнения за прогул наниматель вправе лишить работника полностью или частично премий (вознаграждений), предусмотренных действующей у нанимателя системой премирования (см. ч. 3 ст. 198 и комментарий к ней; п. 35 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46, с изм. и доп.);

при увольнении за прогул может быть отказано в назначении пособия по безработице (ч. 2 ст. 24 Закона от 15.06.2006 «О занятости населения в Республике Беларусь», с изм. и доп.);

компенсации, выплаченные в связи с переездом на работу в другую местность, должны быть возвращены нанимателю, если работник уволен за прогул (см. ст. 98 и комментарий к ней);

лица, поселившиеся в общежитии или служебном помещении в связи с работой, могут быть выселены без предоставления другого жилого помещения в случае увольнения за прогул (ст. 96, 98 ЖК).

6) 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

53. Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор с работником при неявке его на работу по болезни, длящейся более четырех месяцев подряд, не считая отпуска по беременности и родам. Трудовой договор по названному основанию может быть расторгнут в период нетрудоспособности работника. Работник, приступивший к работе после выздоровления, даже если времен-

ii. i н нетрудоспособность продолжалась более четырех месяцев, не может быть уволен с работы по указанному основанию.

Суммирование нанимателем отдельных периодов нетрудоспособности работника с целью его увольнения не допускается.

Отсутствие работника по болезни, продолжающейся хотя и более четырех месяцев, но с перерывами, не является основанием для расторжения трудового договора по п. 6 ст. 42, так как выход на работу прерывает течение \ **ИСПИЗННОГО** срока.

Лицо, временно нетрудоспособное, например 10 месяцев в году, не может быть уволено с работы по п. 6 ст. 42, если каждый из периодов болезни не превышает четырех месяцев подряд.

64. Законодатель предоставляет право нанимателю уволить работника при длительной неявке на работу, но не обязывает его к этому. Возможность увольнения работника при неявке на работу по болезни, длящейся более четырех месяцев, ставится в зависимость от наличия производственной необходимости в расторжении трудового договора (контракта). Обоснование наличия или отсутствия производственной необходимости является прерогативой нанимателя. •)днако при рассмотрении иска о восстановлении на работе лица, уволенного ВО указанному основанию, суд должен проверить, в частности, имелась ли возможность у нанимателя распределить обязанности отсутствующего работника и и i. iI между другими работниками без ущерба производству и другим лицам, а также проверить, принят ли для выполнения этой работы кто-либо другой После увольнения нетрудоспособного работника и другие вопросы. Если суд придет к выводу, что увольнение не вызывалось производственной необходимостью, то работник подлежит восстановлению на прежнее место работы.

55. Не допускается увольнение с работы по п. 6 ст. 42 инвалидов, проходящих медицинскую, медико-профессиональную, профессиональную, трудовую социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока • 11 >< оывания в них (ст. 283 ТК, ст. 22 Закона от 11.11.1991 «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», в ред. Закона от 14.07.2000, с изм.).

56. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым , in "п. см или профессиональным заболеванием, место работы (должность) Сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. Это правило применяется во всех случаях независимо от того, ни чьей вине (нанимателя или работника) произошло трудовое увечье или III п 'фессиональное заболевание.

57. Не является основанием для увольнения отсутствие работника на работе в течение более четырех месяцев подряд, вызванное уходом за больным | не...vi семьи.

58. Расторжение трудового договора по п. 6 ст. 42 с работниками моложе 18 лет допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия 1-ми ...[ой (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

59. Экспертиза временной нетрудоспособности граждан проводится в организациях здравоохранения лечащим врачом или ВКК, назначаемой

руководителем организации здравоохранения в порядке, определяемом Министерством здравоохранения.

Временная нетрудоспособность удостоверяется документом, являющимся основанием для освобождения гражданина от работы.

Экспертиза нарушения жизнедеятельности граждан осуществляется МРЭК.

Заключения МРЭК об условиях и характере труда инвалидов являются обязательными для нанимателей. Наниматели, не выполняющие заключения МРЭК, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Порядок проведения экспертизы нарушения жизнедеятельности граждан определяется Советом Министров Республики Беларусь (ст. 49 Закона от 18.06.1993 «О здравоохранении», в ред. Закона от 11.01.2002, с изм.).

7) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы

60. Само появление (присутствие) на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения является основанием для расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения срока его действия. При этом наниматель может не учитывать, отстранялся ли работник ранее от работы в связи с таким состоянием и были ли ранее приняты к нему меры дисциплинарного или общественного взыскания. Факт появления в таком виде является основанием для увольнения работника независимо от того, когда это случилось — в начале, конце либо середине рабочего дня.

Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение — это особое физическое и психическое состояние. Факт появления на работе в состоянии опьянения должен быть подтвержден медицинским заключением врачей наркологического диспансера или медпункта в организациях. Медицинское освидетельствование проводится по предложению нанимателя в день обнаружения нарушения. В случае если работник отказывается от предложенного нанимателем медицинского освидетельствования, наниматель вправе составить акт или иной документ с подписями свидетелей, в котором отмечается, что нарушение допущено в рабочее время или по месту работы.

61. Врач, производящий освидетельствование, составляет протокол освидетельствования по форме, утвержденной Министерством здравоохранения, в двух экземплярах.

Освидетельствование осуществляется в том объеме, который позволяет определить состояние освидетельствуемого. На основании проведенного освидетельствования выносятся следующие варианты заключения:

трезв — заключение выносится при отсутствии данных о приеме алкоголя, наркотических и токсикоманических средств и отсутствии клинических признаков их потребления и опьянения;

установлен факт употребления алкоголя, признаков алкогольного опьянения нет — заключение устанавливается при наличии данных, подтверждающих потребление алкоголя при отсутствии четкой клинической картины опьянения. Такие состояния могут наблюдаться при употреблении алкоголя в незначительных дозах, а также через некоторое время после исчезновения синдрома опьянения в фазе элиминации. Заключение основывается на констатации отдельных признаков действия алкоголя. Вопросы трудоспособности в этом случае решаются в общем порядке. Вынесение такой формулировки заключения правомочно и для водителей транспортных средств;

алкогольное опьянение — заключение устанавливается при наличии клинического синдрома алкогольного опьянения (изменение психических процессов и поведения, запах алкоголя изо рта, концентрация алкоголя в крови (слюне) 0,5 промилле и выше и другие признаки);

алкогольная кома — концентрация алкоголя в крови свыше 3-4 промилле и других признаках;

установлен факт употребления наркотических или токсикоманических средств, признаков наркотического (токсикоманического) опьянения нет;

наркотическое или токсикоманическое опьянение;

осложненное наркотическое (токсикоманическое) опьянение — заключение не выносится тогда, когда имеется факт одновременного приема алкоголя и наркотического (токсикоманического) средства;

трезв, имеются нарушения функционального состояния, требующие отстранения от работы с источником повышенной опасности по состоянию здоровья;

отказ от медицинского освидетельствования — заключение устанавливается в случаях отказа освидетельствуемого от выполнения инструкций врача, направленных на выявление признаков опьянения, а также при отказе сдачи биологических объектов для их лабораторного исследования, если это необходимо (п. 31 Положения о порядке проведения медицинского освидетельствования иных лиц для установления факта употребления алкоголя, наркотических и токсикоманических средств и состояния опьянения, утвержденного постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 18.02.2003 № 10, с изм. и доп.).

При травмах и заболеваниях, сопровождающихся тяжелым, бессознательным состоянием больного, затрудняющим выявление клинических симптомов опьянения, основой заключения об алкогольном, наркотическом или токсикоманическом опьянении являются результаты количественного определения алкоголя в крови или обнаружение в биосредах наркотических или токсикоманических средств.

62. Как появление на работе в состоянии опьянения, так и распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы являются основаниями для расторжения трудового договора (контракта) с работником по инициативе нанимателя.

63. Местом работы считается организация (со всеми своими структурными подразделениями), с которой работник заключил трудовой договор (конт-

ракт). Как правило, место нахождения организации (юридического лица) определяется местом ее государственной регистрации, если в соответствии с законодательными актами в учредительных документах не установлено иное (ст. 50 ГК).

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. К рабочему относится также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственных праздники, праздничные и выходные дни).

Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор (контракт) по п. 7 ст. 42 не только тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо распивал спиртные напитки, употреблял наркотические средства или токсические вещества на своем рабочем месте, но и тогда, когда работник находился в таком состоянии на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять свои трудовые функции. При этом не имеет значения, какой это день (выходной, праздничный, рабочий), какова продолжительность рабочего времени (нормальная, сокращенная, неполная, ненормированный рабочий день).

Уважительность причины распития спиртных напитков, а также появления на работе в состоянии опьянения (юбилей, праздник и т. п.) не является препятствием расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя.

Трудовой договор (контракт) может быть расторгнут по п. 7 ст. 42 не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске, и не позднее шести месяцев со дня его совершения.

64. В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.) в контракте, заключенном с работником, должны быть предусмотрены дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы (п. 2.10).

Пленум Верховного Суда, ссылаясь на положения указанного Декрета, разъяснил, что дополнительным основанием досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя является распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств по месту работы и в нерабочее время (п. 38 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2). Из этого следует, что если работник, с которым заключен контракт, после окончания своего рабочего дня распивал спиртные напитки не только на своем рабочем месте, но и на территории организации, то наниматель прекращает с ним трудовые отношения по п. 7 ст. 42.

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

65. Прекращение трудового договора по п. 8 ст. 42 производится за совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Наниматель даже при очевидности факта хищения имущества, включая мелкое (например, лицо, совершившее хищение, было задержано руководителем предприятия, о чем был составлен акт), не может уволить работника по п. 8 ст. 42, если его вина не установлена соответствующим органом — судом, комиссией по делам несовершеннолетних.

66. При применении п. 8 ст. 42 следует иметь в виду, что вступившим в законную силу приговором суда работнику должно быть назначено такое наказание, которое не препятствует выполнению им трудовых обязанностей, в противном случае увольнение производится по п. 5 ст. 44.

На нанимателе лежит обязанность своевременно извещать соответствующие органы о фактах причинения ущерба государственному имуществу.

67. Увольнение работника по п. 8 ст. 42 является одной из мер дисциплинарного взыскания и производится в сроки, указанные в ст. 200. Месячный срок для исчисления такой меры взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или со дня принятия решения о наложении административного взыскания.

68. На практике возникают вопросы о возможности увольнения работника по п. 8 ст. 42 в случае совершения им хищения личного имущества граждан, сданного нанимателю на хранение или с иной целью. В этом случае вполне допустимо прекращение трудового договора с виновным лицом по п. 8 ст. 42.

Инициатива прекращения трудового договора с работником по указанному основанию исходит от нанимателя, который с учетом всех обстоятельств может и не прибегать к увольнению работника, а ограничиться применением иных мер дисциплинарного воздействия.

69. Подача работником, совершившим хищение имущества по месту работы, заявления об увольнении по собственному желанию не лишает нанимателя **права** расторгнуть с ним трудовой договор по п. 8 ст. 42.

9) однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников

70. Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на здоровые и осязаемые условия труда (ст. 41 Конституции).

Для реализации права работника на охрану труда государство обеспечивает организацию охраны труда, осуществление государственного надзора и • **октроля** за соблюдением законодательства по охране труда и ответственность II нарушение требований законодательства.

Правила по охране труда — правовые нормы, предусматривающие технические и санитарно-гигиенические мероприятия по обеспечению безопасных

и здоровых условий труда, а также порядок их проведения (см. комментарии к гл. 16).

Государственное управление охраной труда осуществляется на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях.

71. В соответствии с п. 9 ст. 42 допускается прекращение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя за любое однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

Законодатель не привел определения понятия «однократное грубое нарушение». На практике под «однократным грубым нарушением правил охраны труда» чаще всего понимается явное нарушение работником требований правил охраны труда (нормативных предписаний, направленных на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности, содержащихся в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах), 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.

Нарушение правил охраны труда может выражаться в трех формах: в несоблюдении правил; в их ненадлежащем соблюдении; в совершении действий, прямо запрещенных соответствующими нормативными правовыми актами. Вопрос о том, допустил ли работник грубое нарушение правил охраны труда, решается с учетом конкретных обстоятельств.

72. Расторжение трудового договора (контракта) по указанному основанию допускается при условии, что грубое нарушение правил охраны труда повлекло увечье или смерть других работников. Нанимателю в каждом случае следует выяснить, какие конкретные пункты правил охраны труда нарушены работником, эти ли нарушения явились причиной увечья или смерти других работников.

73. По пункту 9 ст. 42 могут быть уволены как должностные лица, так и другие работники, постоянная или временная деятельность которых связана с данным производством и на которых лежала обязанность по соблюдению требований по охране труда. Важное значение имеет установление причинной связи между нарушением правил по охране труда и наступившими последствиями.

Например, если правилами (инструкциями) или специальным распоряжением на работника непосредственно возложена обязанность выполнять правила пожарной безопасности или контролировать и обеспечивать их соблюдение на определенном участке работы, а работник в результате действия, бездействия или ненадлежащего действия нарушил правила пожарной безопасности, что повлекло увечье или смерть других работников, наниматель может расторгнуть с ним трудовой договор (контракт) по п. 9 ст. 42. При этом не имеет значения, привлекался ли работник за нарушение правил охраны труда к уголовной ответственности.

74. Наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в частности, создавать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям техники безопасности и производственной санитарии (ст. 226).

75. Расторжение трудового договора по п. 9 ст. 42 должно осуществляться с соблюдением правил, предусмотренных в ст. 43, 46, 198-200 (см. указанные статьи и комментарии к ним).

Статья 43. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2 и 3 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем высвобождении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем — с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

1. Увольнение в таких случаях, как сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего про-

должению данной работы, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

Поскольку необходимость принятия мер к переводу работников, об увольнении которых по этим основаниям возник вопрос, является требованием закона, то наниматель обязан перед увольнением предложить работнику перевод на другую работу, которая соответствует роду его деятельности и не противопоказана работнику по состоянию здоровья. При отсутствии работы, которая соответствует роду деятельности работника, наниматель обязан предложить любую другую работу (в том числе с переобучением).

Разрешая спор о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанным основаниям, судья обязан проверить, соблюден ли порядок расторжения трудового договора. Для этого необходимо исследовать доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, от переобучения, либо о том, что наниматель не имел возможности перевести работника, с его согласия, на другую работу у того же нанимателя. Если будет установлено, что у нанимателя имелась возможность перевода или переобучения увольняемого по этим основаниям работника и работник не возражал против этого, то это обстоятельство является основанием для восстановления работника на прежнее место работы.

2. В соответствии с ч. 2 ст. 43 не допускается расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя, за исключением случаев неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя:

в период временной нетрудоспособности;

в период пребывания работника в отпуске независимо от его вида (основной, дополнительный, социальный).

О понятиях и видах отпусков см. комментарий к ст. 150.

Если трудовой договор (контракт) расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением порядка и условий увольнения, то увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

3. Согласно ч. 3 ст. 43 наниматель обязан не менее чем за два месяца письменно предупредить работника о расторжении с ним трудового договора по п. 1 ст. 42.

В коллективном договоре, соглашении может быть предусмотрен более длительный, чем два месяца, срок письменного предупреждения.

Если, например, в день истечения срока предупреждения трудовой договор с работником не расторгнут, то «новое письменное предупреждение» о предстоящем увольнении не требуется, так как законодатель конкретно определяет соблюдение минимального срока предупреждения (два месяца). Что касается более длительного срока предупреждения, то законодатель его не ограничивает.

Письменное предупреждение о предстоящем увольнении может быть вынесено в виде приказа, распоряжения или другого письменного документа должностного лица, обладающего правом приема, увольнения работников. Письменное предупреждение объявляется работнику под роспись с вручением копии документа о предупреждении.

4. Наниматель также не менее чем за два месяца обязан уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника, т. е. расторжении трудового договора (контракта) по п. 1 ст. 42. Так, в ст. 21 Закона от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.) предусмотрено, что наниматель обязан не менее чем за два месяца до высвобождения работников в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников письменно уведомлять об этом органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя с указанием фамилии, профессии (специальности), квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников.

Ликвидация рабочих мест, созданных по заданию местных исполнительных и распорядительных органов для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, осуществляется по согласованию с указанными органами.

5. В части 4 ст. 43 предусмотрено, что наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Замена предупреждения выплатой компенсации работнику может производиться только с согласия работника. Поскольку форма предупреждения — только письменная, то и замена предупреждения выплатой компенсации, а также согласие работника должны отражаться в письменной форме. Инициатива о замене может исходить как от работника, так и от нанимателя. Однако если инициатива и достижение такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем высвобождении, то компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. Трудовой договор (контракт) в таких случаях расторгается по п. 1 ст. 42 без соблюдения двухмесячного срока предупреждения.

6. В период срока предупреждения, предусмотренного ч. 3 ст. 43, работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а наниматель обязан гарантировать ему условия и оплату труда наравне с другими работниками. При нарушении работником трудовой дисциплины в период двухмесячного срока предупреждения к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения в соответствии с действующим законодательством.

Если работник просит о расторжении трудового договора (контракта) до истечения двухмесячного срока предупреждения, то наниматель вправе ему отказать. В то же время до истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

7. Законодатель установил правило, по которому работнику в период срока предупреждения, предусмотренного комментируемой статьей, предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей. По договоренности с нанимателем или если это предусмотрено контрактом, соглашением работнику может быть предоставлен для этих целей один свободный день в неделю с сохранением заработной платы.

Статья 44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 3) нарушение установленных правил приема на работу;
- 4) неизбрание на должность (в том числе по конкурсу);
- 5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;
- 6) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя — физического лица.

1) призыв работника на военную службу

1. Под воинской обязанностью понимается обязанность граждан Республики Беларусь, устанавливаемая в целях создания и постоянного функционирования системы мероприятий, обеспечивающих защиту Республики Беларусь, прохождение гражданами воинской службы, подготовку их к вооруженной защите Республики Беларусь.

Воинская служба — это особый вид государственной службы, включающий прохождение военной службы или службы в резерве, военных или специальных сборов в период состояния в запасе Вооруженных Сил Республики Беларусь или других войск и воинских формирований Республики Беларусь.

Военная служба представляет собой основной вид воинской службы, заключающийся в непосредственном исполнении гражданами воинской обязанности (конституционного долга по защите Республики Беларусь) в составе Вооруженных Сил и других воинских формирований. Военная служба подразделяется на военную службу по призыву и военную службу по контракту.

Военная служба по призыву — обязательная военная служба граждан мужского пола, призванных в установленном порядке годными к ее прохождению. Военная служба по призыву подразделяется на срочную военную

службу и военную службу офицеров по призыву (ст. 1 Закона от 05.11.1992 «О воинской обязанности и воинской службе», в ред. Закона от 22.07.2003, с изм. и доп.).

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 или иной деятельности в организациях независимо от форм собственности и условий хозяйствования при призыве или добровольном поступлении на воинскую службу.

2. Согласно ст. 30 указанного Закона призыву на военную службу, службу в резерве подлежат:

на срочную военную службу, службу в резерве — граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не состоящие в запасе;

на военную службу офицеров по призыву — граждане мужского пола в возрасте до 27 лет, прошедшие обучение по программам подготовки офицеров запаса на военных кафедрах или факультетах гражданских учреждений, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, сдавшие государственные выпускные экзамены и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера.

На военную службу, службу в резерве не призываются граждане, которые в соответствии с указанным Законом освобождены от призыва на военную службу, службу в резерве либо имеют право на отсрочку от призыва.

Призыв работника на военную службу, зачисление в кадры Вооруженных Сил, поступление в военное учебное заведение являются основанием для прекращения трудового договора (контракта) по п. 1 ст. 44. Основанием для издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора (контракта) является заявление работника с приложением повестки из военкомата с датой призыва на срочную военную службу или справки о зачислении в военное учебное заведение, а также любого другого документа, подтверждающего, что работник будет принят на военную службу (например, контракт, приглашение и т. п.).

3. Наниматель не вправе самостоятельно, без заявления работника, прекратить трудовой договор (контракт) по указанному основанию, а в случае подачи заявления и представления повестки или другого документа не вправе отказать в прекращении трудового договора (контракта).

4. При прекращении трудового договора (контракта) по указанному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ст. 48).

5. О гарантиях работникам в связи с выполнением воинских обязанностей см. комментарии к ст. 338-342.

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу

6. Увольнение по п. 2 ст. 44 допускается, если:

суд либо наниматель восстановил на прежнее место работы лицо, ранее выполнявшее эту работу;

лицо, ранее выполнявшее эту работу, было незаконно осуждено или привлечено к уголовной ответственности и потребовало восстановления на работе в течение трех месяцев с момента вступления в силу оправдательного приговора или вынесения постановления о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления или за недоказанностью участия в совершенном преступлении;

работник был призван на действительную военную службу, но уволился в запас или ушел в отставку и вернулся на прежнее место работы, причем со дня призыва (не считая дороги) прошло не более трех месяцев.

7. При прекращении трудового договора по указанному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (см. комментарий к ст. 48).

8. Трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, не может быть прекращен по п. 2 ст. 44, если на должность претендует выборный работник, срок полномочий которого по выборной должности окончился. Последний может быть трудоустроен на равноценную вакантную должность.

3) нарушение установленных правил приема на работу

9. Прекращение трудового договора по п. 3 ст. 44 может иметь место в случаях, когда законодательством установлены определенные правила приема на работу, но указанные правила не соблюдены.

10. По указанному основанию могут быть уволены лица в случаях:

прекращения совместной службы близких родственников (ст. 27);

прекращения трудовых отношений с принятыми на работу лицами, которые приговором суда лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 29, 31 УК);

прекращения трудовых отношений с женщинами и несовершеннолетними, принятыми на работу, выполнять которую им запрещено;

прекращения трудового договора с молодыми специалистами и молодыми рабочими, если они приняты на работу с нарушением установленного порядка направления их на работу;

прекращения трудовых отношений с лицами, не имеющими трудовой правосубъектности или специальной правосубъектности (например, принято врачом лицо, не имеющее медицинского образования), и т. п.

11. При прекращении трудового договора по указанному основанию выходное пособие не выплачивается.

4) неизбрание на должность (в том числе по конкурсу)

12. Трудовой договор (контракт) прекращается по п. 4 ст. 44 с работниками, срок полномочий которых истек и они не избраны на должность на новый срок (например, депутаты, осуществляющие свои полномочия на профессиональной основе, судьи Конституционного Суда, которые избираются Советом Республики на 11 лет, и др.).

13. Наниматель вправе прекратить трудовые отношения в случаях неизбрания на новый срок работников, должности которых замещаются по конкурсу (например, профессорско-преподавательский состав вузов, научные работники научных учреждений и высших учебных заведений и др.).

14. Конкурсное замещение должностей профессорско-преподавательского состава проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь (утв. приказом Министерства образования и науки Республики Беларусь от 15.02.1996 N° 58, с изм. и доп.).

Согласно п. 2.32 указанного Положения лица, не избранные по конкурсу на должность, которую они занимали ранее, а также те, кто не подал заявление на участие в конкурсе, освобождаются от работы в высшем учебном заведении в связи с истечением срока избрания. При увольнении преподавателя по указанному основанию не требуется уведомление профсоюза, поскольку такое увольнение не относится к увольнению по инициативе нанимателя.

Общий порядок и условия проведения конкурса на замещение должности научного работника в научных учреждениях и высших учебных заведениях регулируются Законом от 21.10.1996 «О научной деятельности» (в ред. Закона от 17.10.2005) и Положением о порядке и условиях проведения конкурса на замещение должности научного работника (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 03.04.1998 N° 536).

В статье 17 вышеназванного Закона предусмотрено, что прием лиц на должности научных работников осуществляется в соответствии с законодательством о труде, в том числе на основании срочного трудового договора после прохождения конкурса на замещение должности научного работника, контракта без прохождения конкурса на замещение должности научного работника.

Порядок и условия проведения конкурса на замещение должности научного работника устанавливаются Советом Министров.

15. По истечении срока замещения должности, если научные работники не подали заявления об участии в конкурсе или они не прошли по конкурсу, трудовой договор с ними прекращается по п. 4 ст. 44.

По истечении срока замещения должности повторное избрание научного работника по конкурсу на новый срок может не производиться. По усмотрению нанимателя данный работник может быть назначен на замещаемую ранее должность с учетом результатов его аттестации, проводимой нанимателем не позднее чем за месяц до окончания срока избрания его по **конкурсу**.

16. Конкурс проводится на замещение только вакантных должностей. Должность считается вакантной не только тогда, когда она является свободной, но и если исполнение обязанностей по ней временно возложено на лицо, занимающее другую должность в данной организации.

17. Трудовые споры по вопросам увольнения профессорско-преподавательского состава и научных работников разрешаются в судебном порядке.

5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении

18. 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.

19. Увольнение по данному основанию может быть произведено только после вступления в законную силу приговора суда. 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.

20. Приговор вступает в силу после истечения срока на кассационное обжалование или опротестование. Если по делу были поданы кассационные жалобы или принесен кассационный протест, то обжалованный или опротестованный приговор вступает в законную силу с момента принятия по ним решения судом кассационной инстанции.

21. После вступления в силу приговора суда наниматель вправе расторгнуть трудовой договор с осужденным работником по п. 5 ст. 44. Если к работнику до вступления приговора в законную силу было применено в качестве меры пресечения заключение под стражу, то днем увольнения работника будет являться последний рабочий день перед заключением под стражу.

22. Пункт 5 ст. 44 дополнен следующими словами: «или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении».

Это дополнение внесено в целях реализации положений Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях». Согласно положениям данного Декрета родители обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, в случае:

отобрания у них детей по решению комиссии по делам несовершеннолетних;

отобрания у них детей на основании решения суда без лишения родительских прав;

лишения их родительских прав;

нахождения их в розыске, лечебно-трудовых профилакториях или в местах содержания под стражей;

отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, ограничения свободы, ареста.

23. Работающее обязанное лицо возмещает названные расходы из заработной платы по его заявлению, которое должно быть подано в трехдневный срок после помещения ребенка на государственное обеспечение. При этом обя-

занным лицом обеспечивается полное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов по содержанию детей.

Если уровень заработной платы работающего обязанного лица и приравненных к ней в соответствии с ГПК доходов не позволяет ему в течение шести месяцев в полном объеме выполнять данные обязательства, это лицо подлежит трудоустройству на новое место работы.

Неработающие, а также работающие, но не в полном объеме возмещающие расходы по содержанию детей обязанные лица подлежат трудоустройству в целях обеспечения выполнения ими обязанностей по содержанию и воспитанию своих детей.

24. Вопросы трудоустройства обязанных лиц решаются судом в определении о судебном приказе о взыскании расходов по содержанию детей, решении о лишении родительских прав, отобрании детей без лишения родительских прав.

Судебное постановление о трудоустройстве обязанного лица является (*снованием для увольнения его с работы.

Судебное постановление о трудоустройстве обязанного лица в течение трех рабочих дней после его вынесения направляется в органы внутренних дел и органы государственной службы занятости по месту постоянного жительства обязанного лица, а в случае, когда место постоянного жительства этого лица неизвестно, — по месту нахождения суда для подбора организации в целях «го трудоустройства и подлежит немедленному исполнению.

25. Органы государственной службы занятости обязаны в течение трех рабочих дней определить одну или несколько организаций для трудоустройства обязанного лица. При этом подбор организации (организаций) осуществляется таким образом, чтобы заработная плата обязанного лица позволяла обеспечить **полное** исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов по содержанию детей и за ним сохранялось не менее 30 % заработной платы.

Обязанное лицо должно явиться в организацию и приступить к работе **не** позднее дня, следующего за днем получения направления органа государственной службы занятости.

26. Прием на работу обязанного лица, подлежащего трудоустройству по ...таповлению суда, осуществляется на основании направления органа государственной службы занятости.

Явку неработающих трудоспособных обязанных лиц в органы государственной службы занятости и на работу в организации обеспечивают органы внутренних дел.

Не допускается отказ нанимателей в приеме на работу обязанных лиц, (*•••принимаемых органами государственной службы занятости, а также обязан- |||] 'i п II, от выполнения работы.

27. На лиц, трудоустроенных по постановлению суда, распространяется |...)дательство о социальном страховании, пенсионное законодательство, Iап... дательство о труде, за исключением права на предоставление работы |... тветствии с образованием и профессиональной подготовкой, а также на i топленную законодательством продолжительность трудового отпуска.

Указанные лица имеют право на трудовой отпуск продолжительностью семь календарных дней.

28. За ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины обязанные лица могут быть переведены нанимателем с согласия органа государственной службы занятости на другую работу.

29. Контроль за ежедневной явкой обязанных лиц на работу осуществляют наниматели совместно с органами внутренних дел и органами государственной службы занятости.

Перечень организаций независимо от форм собственности для трудоустройства обязанных лиц определяется облисполкомами, а также Минским горисполкомом совместно с Минским облисполкомом, на которые возлагается ответственность за обеспечение занятости обязанных лиц и оплаты их труда в размере, позволяющем полностью возмещать расходы по содержанию детей.

30. Организации, в которых работают обязанные лица, должны информировать суд, исполняющий судебное постановление или исполнительную надпись нотариуса, органы внутренних дел о систематической неявке на работу этих лиц, если исчерпаны все меры по обеспечению их явки на работу и выполнению трудовых обязанностей.

31. Работа обязанных лиц, осуществляемая на основании постановления суда, прекращается после полного возмещения расходов по содержанию детей либо после самостоятельного трудоустройства этих лиц на работу с заработной платой, превышающей заработную плату по предоставленному месту работы.

32. Уклонение обязанного лица от явки на работу, составляющее десять и более рабочих дней в течение трех месяцев, либо сокрытие, занижение обязанным лицом размера заработной платы и приравненных к ней в соответствии с ГПК доходов, либо иное виновное действие (бездействие), повлекшее за собой неисполнение или неполное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов по содержанию детей, является основанием для привлечения его к ответственности в соответствии со ст. 174 УК.

Обязанные лица, осужденные за преступления, предусмотренные ст. 174 УК, и за иные преступления, совершенные в период работы в организациях на основании постановления суда, не подлежат условно-досрочному освобождению от наказания.

6) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя — физического лица

33. В случае смерти работника трудовой договор (контракт) подлежит прекращению.

В соответствии со ст. 43 ГК смерть гражданина подлежит государственной регистрации. Регистрация смерти гражданина производится органами, регистрирующими акты гражданского состояния, путем внесения соответствующей записи в книгу регистрации актов гражданского состояния. На основании этой записи родным или близким родственникам умершего выдается свидетельство о смерти гражданина.

Свидетельство о смерти гражданина является основанием для прекращения трудового договора (контракта).

Если родные или близкие родственники умершего либо другие лица не предъявили нанимателю свидетельство о смерти работника, то наниматель вправе истребовать выписку из актовой книги о регистрации смерти гражданина. Указанная справка является основанием для издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора (контракта) по п. 6 ст. 44.

34. Гражданин по заявлению заинтересованных лиц может быть признан судом безвестно отсутствующим, если в течение одного года по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания. При невозможности установить день получения последних сведений об отсутствующем началом исчисления срока для признания безвестного отсутствия считается первое число месяца, следующего за тем, в котором были получены сведения об отсутствующем, **п при** невозможности установить этот месяц — первое января следующего года (ст. 38 ГК).

35. Гражданин может быть объявлен судом умершим, если по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение трех лет, а если **"п** пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, — в течение шести месяцев.

Военнослужащий или иной гражданин, пропавший без вести в связи с военными действиями, может быть объявлен судом умершим не ранее чем по **истечении** двух лет со дня окончания военных действий (ст. 41 ГК).

36. Судебное производство о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим возбуждается по заявлению заинтересованных лиц, которое подается в суд по месту жительства заявителя. Наниматель вправе, как заинтересованное лицо, обратиться в суд с заявлением о признании работника безвестно отсутствующим или об объявлении его умершим. Вступившее в законную силу решение суда о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим является основанием для прекращения трудового договора (контракта) по п. 6 ст. 44.

Ведя суд новым решением в случае явки или обнаружения места пребывания гражданина, признанного безвестно отсутствующим или объявленного умершим, отменяет свое ранее вынесенное решение, то наниматель обязан отменить приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (контракта) по п. 6 ст. 44. Трудовой договор (контракт) в таких случаях может быть прекращен по другим основаниям.

47. Со смертью нанимателя — физического лица трудовые отношения с работниками, которые работают у нанимателя — физического лица, прекращаются по п. 6 ст. 44 (ранее в ТК такая норма отсутствовала).

Н данным случае понимаются домашние работники, выполняющие по **ч>**ному договору работу в домашнем хозяйстве граждан-нанимателей, и вынужденных им техническую помощь в литературной, иной творческой **п.ности** и другие виды услуг, предусмотренные законодательством (комментарии к гл. 26).

Что касается физических лиц — индивидуальных предпринимателей, то ст. 22 ГК предусмотрено право граждан заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. При этом количество физических лиц, привлекаемых индивидуальным предпринимателем на основании гражданско-правовых и (или) трудовых договоров для осуществления предпринимательской деятельности, может быть ограничено законодательными актами.

В соответствии со ст. 3 Закона от 28.05.1991 «О предпринимательстве в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) предпринимательство может осуществляться без образования юридического лица и с образованием юридического лица, без использования наемного труда и с использованием наемного труда. Этим же Законом установлено, что предприниматель самостоятельно нанимает и увольняет работников в соответствии с действующим законодательством и трудовым договором (контрактом), а также устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда и другие виды доходов лиц, работающих по найму (ст. 6).

В отличие от юридических лиц индивидуальные предприниматели без образования юридического лица реализуют нанимательскую правосубъектность, как правило, сами, своими личными действиями, а не через представителей (директора, начальника или иных администраторов). Индивидуальные предприниматели от своего имени заключают трудовые договоры, оформляют прием на работу, сами осуществляют дисциплинарные полномочия и увольняют работников.

Согласно п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 18.06.2005 № 285 «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности» (с изм. и доп.) для занятия предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя гражданин вправе привлекать не более трех физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам, в том числе заключаемым с юридическими лицами. Деятельность индивидуального предпринимателя с 01.01.2008 может осуществляться только с привлечением членов семьи и близких родственников (супруг, (супруга), родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки).

38. Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек именно на местные исполнительные и распорядительные органы возложена обязанность по ведению трудовых книжек домашних работников. Согласно п. 8 указанной Инструкции на домашних работников местным исполнительным и распорядительным органом оформляются трудовые книжки и вносятся записи на основании зарегистрированного трудового договора.

Толкование приведенных норм позволяет сделать вывод о том, что именно местный исполнительный и распорядительный орган при наличии документов, подтверждающих смерть нанимателя — физического лица, обязан внести соответствующую запись в трудовую книжку работника о прекращении с ним трудового договора (контракта) по п. 6 ст. 44 и выдать ее работнику под роспись.

Для определения уровня квалификации работника наниматель вправе принять во внимание дополнительные доказательства: результаты аттестации, приказы о поощрении, отзывы специалистов, служебные характеристики с прежнего места работы и др.

4. Право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников имеют беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, имеющие детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет) (см. комментарий к ст. 268). При этом не имеют значения их производительность труда и квалификация.

5. В части 2 ст. 45 предусмотрено, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют следующие работники:

заболевшие и перенесшие лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (далее — ЧАЭС);

принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 гг. в зоне эвакуации (отчуждения);

принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1987 гг. — в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

инвалиды, а также другие категории работников, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением.

В то же время согласно ч. 1 ст. 325 работники, заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, ставшие инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 гг. в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 гг. — в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения, при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе.

Законодатель тем самым определил конкретные обстоятельства, дающие предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников в первую очередь. Только после того, как будут учтены интересы участников ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, перечисленные в ч. 1 ст. 325, наниматель вправе обсуждать вопрос о предпочтении в оставлении на работе других категорий работников, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением. О преимущественном праве на оставление на работе указанных лиц см. комментарий к ст. 325.

6. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, которые признаны инвалидами.

Законодательством, коллективным договором, соглашением могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

В коллективные договоры, соглашения могут включаться различные обстоятельства, которые должны учитываться при обсуждении вопроса о предпочтении в оставлении на работе. Это могут быть, в частности: семей-

ные — при наличии двоих и более детей; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; лица, имеющие длительный стаж непрерывной работы в организации, отрасли; лица предпенсионного возраста, получившие трудовое увечье или профессиональное заболевание; повышающие свою квалификацию без отрыва от производства в учреждениях образования; члены семей военнослужащих, погибших или пропавших без вести; ветераны производства; изобретатели и рационализаторы; жены (мужья) военнослужащих и т. п.

В коллективном договоре, соглашении стороны вправе установить очередность обстоятельств, дающих предпочтение в оставлении на работе. Однако эта очередность может касаться только обстоятельств, указанных в коллективном договоре, соглашении.

7. Недопустимо установление в коллективном договоре, соглашении дискриминационных условий, дающих предпочтение в оставлении на работе (см. ст. 14).

8. Если несколько работников имеют предпочтение друг перед другом, то окончательный выбор вправе делать наниматель в соответствии с его личной оценкой.

9. Инвалидам с учетом индивидуальных проблем реабилитации обеспечится право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, в цехах и на участках.

В части 3 ст. 45 предусмотрено исключение из общего правила о преимущественном праве на оставление на работе. Это исключение касается инвалидов, которые работают в учебно-производственных организациях обществ инвалидов (например, обществ глухих, слепых и т. п.), а также в специализированных цехах и на участках других организаций, специально созданных для использования труда инвалидов. Инвалиды, работающие на таких специализированных производствах, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Статья 46. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

1. Порядок увольнения работника по инициативе нанимателя включает обязанность последнего предварительно, но не позднее чем за две

недели, уведомлять соответствующий профсоюз о предстоящем увольнении, за исключением случаев увольнения по п. 2 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы) и п. 7 (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы) ст. 42. Изменения, внесенные Законом от 20.07.2007, коснулись как перечня случаев увольнения с предварительным уведомлением профсоюза, так и формулировки самого п. 7 ст. 42, трансформировавшей концепцию данного дисциплинарного увольнения (см. комментарий к ст. 42).

2. Под соответствующим понимается профсоюз, членом которого является увольняемый работник. Если работник не является членом профсоюза, то уведомления профсоюза не требуется. Если работник — член нескольких профсоюзов, действующих в организации, то необходимо уведомить каждый из них.

3. Письменное уведомление о предстоящем увольнении направляется в профсоюзный комитет, действующий у нанимателя. В нем указываются следующие сведения: какой работник увольняется, по какой причине и по какому основанию. Уведомление подписывается руководителем организации или другим должностным лицом, которому предоставлено право приема и увольнения работников.

4. Указанный уведомительный порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя не позволяет профсоюзу выполнить свою защитную функцию, поскольку в данном случае мнение профсоюза не имеет значения для принятия нанимателем положительного решения по увольнению работника.

Гораздо более действенным является правило, предусмотренное ч. 2 ст. 46, которое предоставляет право устанавливать в коллективном договоре, соглашении необходимость получения предварительного согласия профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя. В таком случае наниматель направляет в профком представление, содержащее указанные выше сведения.

5. Решение о даче согласия на увольнение должно приниматься правомочным составом профсоюза на основании устава профсоюза. Как правило, такое решение принимается при наличии кворума коллегиально простым большинством голосов присутствующих членов профкома. На заседание профкома должен быть приглашен заинтересованный работник. Однако неявка своевременно уведомленного работника не препятствует рассмотрению вопроса по существу.

Согласие профкома на увольнение должно быть дано по тем основаниям, которые были указаны нанимателем при обращении в профсоюз, а затем в приказе (распоряжении) об увольнении (п. 24 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

6. Если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (ч. 2 ст. 46), порядка

и условий увольнения (ч. 1 и ч. 2 ст. 43, 45, 200) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК (ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283), увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе (п. 2Я вышеназванного постановления). При этом устранение нанимателем указанных нарушений без восстановления работника на прежнее место работы не является основанием к отказу судом такому работнику в иске о восстановлении на работе.

7. При несоблюдении установленного законодательством срока уведомления (предупреждения) профсоюза, иного органа или работника о прекращении трудового договора (в частности, ч. 1 ст. 46), если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения.

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, в пользу работника взыскивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Статья 47. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях

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

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

1¹) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера — часть вторая статьи 36);

1²) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

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

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

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

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

1) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями

1. Дополнительные основания прекращения трудового договора, предусмотренные в ст. 47, не носят общего характера. Введение указанных дополнительных оснований прекращения трудового договора связано с особенностями труда некоторых категорий работников.

По основанию, предусмотренному п. 1 ст. 47, могут быть уволены только руководитель организации (обособленного подразделения) любой формы собственности и его заместители, а также главный бухгалтер и его заместители.

2. В соответствии со ст. 51 ГК обособленными подразделениями организации являются ее представительства и филиалы, которые наделяются имуществом создавшей их организации и действуют на основании положения, которое она утвердила.

Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

При этом представительства и филиалы должны быть указаны в уставе создавшего их юридического лица.

3. Понятие грубого нарушения трудовых обязанностей в законодательстве не определено, оно имеет оценочный характер. Вопрос о том, допустил ли работник грубое нарушение трудовых обязанностей, решается с учетом конкретных обстоятельств лицом, обладающим правом приема и увольнения лиц, указанных в п. 1 ст. 47. На практике чаще всего грубым нарушением считаются: неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, вследствие чего нанимателю или государству причинен ущерб; отсутствие надлежащего контроля за соблюдением правил охраны труда, повлекшее крупные аварии, увечье или смерть работников, и др. Например, в соответствии с п. 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.) неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров Республики Беларусь и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей считается грубым нарушением трудовых обязанностей.

4. Под заместителями руководителя и заместителями главного бухгалтера понимаются работники, чья должность именуется в штатном расписании «заместитель».

5. Увольнение по п. 1 ст. 47 относится к мерам дисциплинарного взыскания (см. ст. 198 и комментарий к ней). Следовательно, при прекращении трудовых отношений по указанному основанию нанимателю необходимо руководствоваться положениями, регулирующими порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий (см. ст. 199, 200 и комментарий к ним).

1) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)

6. Частью 2 ст. 36 установлено, что при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право без указания каких-либо причин расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Однако следует обратить внимание на то, что это право нового собственника, а не его обязанность.

Указанная норма является новацией и обусловлена как особым правовым статусом руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, так и расширением прав собственника имущества при управлении организацией.

Новый собственник имущества организации вправе владеть, пользоваться, распоряжаться им по своему усмотрению, реализовывать полномочия собственника с наибольшей выгодой для себя.

При этом смена собственника имущества организации как основание для расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя допускается только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

Для других работников смена собственника имущества организации не является основанием для прекращения трудовых отношений. При смене собственника имущества организации трудовые отношения с согласия работника продолжают. Однако работник может отказаться от продолжения работы (отказ должен быть выражен в письменной форме) с новым собственником, и трудовой договор с ним в таком случае прекращается по п. 5 ст. 35.

7. Под руководителем организации в контексте комментируемой нормы следует понимать физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 252).

Под заместителями руководителя организации и главным бухгалтером понимаются работники, с которыми в соответствии со штатным расписанием нанимателя заключены трудовые договоры (контракты) на выполнение работы по должности «заместитель руководителя организации», «главный бухгалтер».

8. Смена собственника имущества организации может произойти по разным основаниям. Следует отметить, что ни трудовое, ни гражданское законодательство, определяющее правовой режим деятельности юридических лиц (организаций), правила их ликвидации и реорганизации, не предусматривают такого правового понятия, как смена собственника имущества организации.

(с точки зрения ГК, в случае, предусмотренном п. 1 ст. 47, речь должна идти о переходе (передаче) права собственности на имущество организации от одного лица к другим лицам. В пункте 2 ст. 219 ГК определено, что право собственности на имущество, которое имеет собственник, может быть приобретено другим лицом на основании договора купли-продажи, мены, дарения или иной сделки об отчуждении этого имущества. В случае реорганизации юридического лица право

в темноте на принадлежавшее ему имущество переходит к юридическим **ВШЩЩ** — правопреемникам реорганизованного юридического лица.

Анализ положений ГК позволяет сделать вывод, что под сменой собственника имущества организации в смысле комментируемой нормы следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому или другим лицам в следующих случаях:

при приватизации государственного (республиканского или коммунального) имущества (ст. 218 ГК);

обращения имущества, находящегося в собственности граждан и юридических лиц, в государственную собственность путем его национализации (ст. 245 ГК);

передачи имущества республиканских унитарных предприятий в коммунальную собственность и наоборот (ст. 113 ГК);

продажи предприятия как имущественного комплекса (ст. 530 ГК);

реорганизации юридического лица (сущность реорганизации юридического лица выражается в изменении количества (состава) первоначально существующих юридических лиц либо в изменении его вида; порядок реорганизации юридического лица определяется ст. 53-56 ГК;

смены собственника имущества учреждения, если деятельность последнего финансируется собственником (ст. 44 ГК).

Однако если собственником имущества организации является сама организация, как это имеет место, например, в хозяйственных обществах, в которых имущество создается за счет вкладов учредителей (участников), а также производится и приобретается в процессе их деятельности, то смена его участников не является сменой собственника имущества организации, поскольку собственником имущества была и остается сама организация.

Если изменилась подведомственность организации, то трудовые отношения работников (включая руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) продолжают.

9. Как следует из ч. 2 ст. 36, смена собственника имущества организации дает право новому собственнику в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. При этом если новый собственник не использовал свое право на прекращение трудовых отношений с указанными лицами в течение трех месяцев, то по истечении этого времени он не вправе уволить их по указанному основанию.

Определение дня возникновения у нового собственника права собственности на имущество организации связано с днем государственной регистрации сделки, в результате которой право собственности от одного лица перешло к другому.

10. При увольнении по указанному основанию новый собственник обязан выплатить выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработных плат, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

1²) нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий

11. Определение понятия «руководитель организации» приведено в ст. 252. Специфика трудовых отношений руководителя организации состоит в том,

что он, предоставляя свой труд в распоряжение собственника имущества организации, является работником этой организации и в то же время действует в организационно-управленческой сфере от имени организации, то есть представляет нанимателя в возникающих правоотношениях с работниками, ведет в интересах собственника имущества хозяйственную деятельность, организует процесс труда и т. п.

12. Осуществляя руководство организацией, руководитель обязан, в частности, рационально использовать труд работников, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором (контрактом), своевременно предоставлять работникам необходимые гарантии и компенсации и др.

Указанные правила закреплены, в частности, в Положении о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных организаций (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 604, с изм. и доп.). Так, согласно п. 8.9.1 указанного Положения в контракте руководителя государственной организации должны быть указаны в качестве обязательных условия о выплате работникам заработной платы в установленные сроки, но не реже одного раза в месяц. Аналогичные нормы содержатся и в других нормативных правовых актах.

Представляется, что именно с учетом специфики труда руководителя, (ч'о прав и обязанностей, законодатель установил дополнительные основания прекращения трудовых отношений с руководителем. В частности, если руководителем организации без уважительных причин нарушены порядок и сроки выплаты заработной платы и (или) пособий, то собственник имущества организации либо уполномоченный им орган вправе прекратить с ним трудовые отношения по п. 1² ст. 47.

Под заработной платой понимается 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 (ст. 57).

Порядок и сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором, соглашением или трудовым договором, но не реже двух раз в месяц. Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

Пособия — денежные суммы, которые наниматель обязан выплачивать работнику в случаях, определенных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (контрактом). Например, пособие по временной нетрудоспособности, ежемесячное государственное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выходное пособие при прекращении трудовых отношений по соответствующим основаниям и др.

Уважительность причин нарушения порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий — оценочное понятие. Законодатель не приводит

какого-либо перечня уважительности причин, по которым наниматель может нарушить порядок и сроки выплаты заработной платы и (или) пособий.

Вместе с тем представляется, что к уважительным причинам могут быть отнесены такие причины, которые явились препятствием своевременной выплаты заработной платы и (или) пособия и не зависели от нанимателя. Например, банк задержал выдачу денежных средств нанимателю в связи с тем, что имелись неисправности компьютерной системы. В то же время, если банк отказал в выдаче денежных средств по причине их отсутствия на счете организации, то такой отказ не следует расценивать как уважительную причину несвоевременной выплаты. Поскольку своевременная выплата заработной платы является обязанностью, а не правом нанимателя, то он в лице руководителя организации обязан принять все меры к наличию денег на счете организации для своевременной выплаты заработной платы.

Увольнение руководителя организации с работы по п. 12 ст. 47 не относится к мерам дисциплинарного взыскания, поэтому допускается в любое время при обнаружении нарушения порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий.

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

13. Круг субъектов, подпадающих под действие п. 2 ст. 47, определяется следующими факторами:

это лицо непосредственно (а не опосредованным образом) обслуживает материальные или денежные ценности, можно сказать, имеет с ними «прямой контакт»;

совершает виновные действия (умышленно или по неосторожности);

наниматель в результате совершенных виновных действий утрачивает доверие к такому работнику.

14. По пункту 2 ст. 47 могут быть уволены работники, принятые на работу, в связи с выполнением которой с ними может быть заключен договор о полной материальной ответственности, за необеспечение сохранности вверенных им ценностей. По этому же основанию могут увольняться лица, которые несут полную материальную ответственность в связи с получением ценностей под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам. Однако круг работников, подпадающих под действие п. 2 ст. 47, не ограничивается выше-названными категориями работников. Для расторжения трудового договора по указанному основанию не имеет значения, в каком размере на этих работников могла быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю. В связи с утратой доверия могут быть уволены работники, непосредственно обслуживающие денежные или материальные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), совершившие виновные действия, которые дают основание нанимателю для утраты доверия к ним. Понятия «обслуживание», «транспортировка», «распределение» включают в себя не только операции по экспедированию или отпуску ценностей, но и по перевозке, упаковке, отбору, разбраковке. Так, в связи с утратой доверия при

совершении виновных действий могут быть уволены рабочие, занимающиеся разгрузкой и укладкой товаров на складах, грузчики, если они заняты транспортировкой товарных ценностей.

15. Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия неприемлемо в отношении лиц, осуществляющих надзор за сохранностью ценностей, их учет, контроль за деятельностью материально ответственных лиц (бухгалтеры, ревизоры и т. д.). Так, судебными органами было признано неправильным увольнение в связи с утратой доверия ревизора-контролера, работающего в сфере торговли. В решении по данному делу было указано, что поскольку данное лицо не выполняет работу, связанную с непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, постольку трудовой договор с ним не может быть расторгнут по мотивам утраты к нему доверия со стороны нанимателя.

Вместе с тем в деятельности бухгалтерии наиболее отчетливо проявляются функции обеспечения сохранности собственности. Это подразделение занимается формированием основных показателей деятельности предприятия, непосредственно участвует в решении вопросов, связанных с управлением имуществом, поэтому на него (в лице главного или старшего бухгалтера) возложен контроль за сохранностью материальных и денежных средств на всех стадиях их движения в процессе хозяйственного использования. Бухгалтерия, например, осуществляет контроль за правильной организацией приемки и отпуска готовой продукции и других видов товарно-материальных ценностей, принимает меры к предупреждению недостач, растрат и хищений, незаконного расходования материальных и денежных ресурсов, оформляет материалы по фактам недостач и хищений.

Поэтому, чтобы признавать увольнение указанных категорий работников в связи с утратой доверия правильным, необходимо внести в п. 2 ст. 47 соответствующее дополнение, которое касалось бы работников, производящих надзор за сохранностью ценностей, их учет, контроль за деятельностью материально ответственных лиц. Такая мера, несомненно, способствовала бы укреплению чувства ответственности лиц, производящих надзор и контроль за сохранностью объектов собственности.

16. В юридической литературе высказывались предложения определить и законодательном порядке круг субъектов, подпадающих под действие п. 2 ст. 47. Однако невозможно принять нормативный правовой акт, который бы устанавливал бы круг лиц, обслуживающих денежные и материальные ценности, с которыми трудовой договор может быть прекращен в связи с утратой доверия, поскольку нельзя дать исчерпывающего перечня работников указанной категории. Тем более, что в ряде случаев решение вопроса о том, является ли работник лицом, обслуживающим денежные или материальные ценности, зависит не только от наименования занимаемой им должности, но и от возложенных на него трудовых обязанностей.

Именно только в результате детального ознакомления с кругом обязанностей работника можно решить вопрос, относится ли данный работник к кругу лиц, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности.

В целях устранения споров, на наш взгляд, было бы целесообразным п. 2 ст. 47 изложить в следующей редакции: «Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим вверенные ценности посредством их учета, хранения (охраны), транспортировки, распределения, контроля, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации». Реализация такого предложения способствовала бы единообразному пониманию этой нормы.

17. Факт доступа работника к денежным или материальным ценностям, если он непосредственно их не обслуживает, не является основанием для применения п. 2 ст. 47. Например, уборщица склада имеет доступ к материальным ценностям, но не занята непосредственным обслуживанием их, а только убирает помещение, где они находятся. Решение вопроса о том, является ли работник лицом, обслуживающим денежные или материальные ценности, зависит не только от наименования замещаемой им должности (работы), но и от возложенных на него трудовых обязанностей. Это можно установить только в результате детального ознакомления с кругом данных обязанностей.

18. Общепризнанным является тот факт, что в связи с утратой доверия могут быть уволены не только лица, для которых работа, связанная с обслуживанием материальных ценностей, является прямой, главной обязанностью, но и работники, для которых такая работа является не основной, а совмещаемой. К ним можно отнести, например, шоферов-экспедиторов, водителей такси.

19. Конкретные факты, на основе которых было выражено недоверие работнику, должны иметь непосредственное отношение к его трудовой деятельности. Согласно п. 42 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работники, занятые непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой. Данное положение оценивается как неконституционное, хотя меры по обеспечению сохранности должны приниматься, но с соблюдением требований Конституции и отвечающих ей законов.

20. В связи с утратой доверия может быть уволен работник, непосредственно обслуживающий денежные или материальные ценности, и в случае, если виновные действия были совершены им в период временного перевода на другую работу, связанную с обслуживанием указанных ценностей.

21. Допустимо также увольнение по п. 2 ст. 47 лиц, занятых непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, и при совершении виновных действий, дающих основание для утраты доверия, на территории не своего, а иного предприятия (например, при получении материальных ценностей для своего предприятия).

22. Работник не может быть уволен по п. 2 ст. 47, если отсутствуют конкретные факты, подтверждающие его вину. Вина работника должна быть

достоверная, а не предполагаемая. В противном случае увольнение может быть признано незаконным. Судами допускались ошибки при разрешении споров лиц, уволенных по мотиву утраты доверия. Р., работая заведующей детским садом в колхозе, одновременно выполняла обязанности завхоза и медсестры. Решением правления уволена по мотивам утраты доверия (допустила недостачу ценностей). Решением суда Рогачевского района, оставленным без изменения определением областного суда, в иске ей отказано. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Беларусь отменила судебные постановления по одному из таких дел, указав в определении, что работника можно уволить за виновные действия. Сам факт недостачи ценностей при отсутствии вины работника не является основанием к увольнению (Судовы веснпс. — 1996. — № 1).

23. Некоторые категории работников не могут быть уволены в связи с утратой доверия (например, временные или сезонные работники). После внесенных изменений и дополнений в ТК Законом от 20.07.2007 установленные в ст. 268 гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, в настоящее время не распространяются на увольнение по п. 2 ст. 47.

24. Следует разграничивать увольнение по п. 2 ст. 47 и п. 3 ст. 42.

Если предприятию причинен ущерб по вине нанимателя (например, работнику не были обеспечены надлежащие условия для хранения товара) либо по причине отсутствия у работника необходимых знаний, квалификации для выполнения работы, связанной с обслуживанием денежных или материальных ценностей, прекращать трудовой договор по п. 2 ст. 47 нельзя. В последнем случае работник может быть уволен по п. 3 ст. 42 из-за обнаружившегося несоответствия его занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Главное отличие оснований увольнения по п. 2 ст. 47 и п. 3 ст. 42 состоит в том, что работник, увольняемый по последнему основанию, может добросовестно относиться к своим обязанностям, не нарушать трудовой дисциплины и тем не менее ненадлежащим образом выполнять свою работу.

25. Могут возникать случаи, когда в силу малозначительности содеянного, не представляющего большой общественной опасности, либо вследствие акта амнистии отказано в возбуждении уголовного дела, либо оно прекращено. Однако это не исключает возможности увольнения в связи с утратой доверия **ИС** работнику со стороны нанимателя. Ведь утрата доверия возможна в результате совершения не только преступления, но и такого проступка, который свидетельствует о том, что дальнейшее пребывание данного лица на работе, связанной с непосредственным обслуживанием денежных или товарных ценностей, не может иметь место.

Только тогда, когда отказано в возбуждении уголовного дела, либо возбужденное уголовное дело прекращено, либо вынесен оправдательный приговор по мотивам отсутствия вины, наниматель не имеет права уволить работника по причине утраты к нему доверия, поскольку увольнение по данному основанию предполагает совершение виновных действий, о чем прямо предусмотрено в п. 2 ст. 47.

26. В справочной литературе значение термина «доверие» объясняется как убежденность в чьей-нибудь честности, порядочности, вера в искренность и добросовестность кого-нибудь.

Так, увольнение продавцов в связи с утратой доверия возможно тогда, когда они, нарушив правила торговли, не причинили материального ущерба.

Следует признать неверным подход, согласно которому утрата доверия к работнику, обслуживающему денежные и материальные ценности, может быть вызвана совершением им только таких виновных действий, в результате которых возник или мог возникнуть материальный ущерб. Такая постановка вопроса сужает круг лиц, подпадающих под действие п. 2 ст. 47.

На практике работники (например, сферы торговли) часто увольняются в связи с утратой доверия со стороны нанимателя не только за причинение ущерба, но и за нарушения правил торговли, выразившиеся в обмане покупателей, обсчете, обмеривании и т. д.

Как следует из диспозиции указанной статьи, наличие вины, точнее совершение виновных действий (с учетом практики применения данного основания, в том числе и виновного бездействия), в результате которых, например, причинен ущерб либо существовала угроза причинения такого ущерба, дает основание для увольнения по п. 2 ст. 47. Исходя из анализа этой нормы халатное отношение работника к своим обязанностям (например, заведующий складом не обеспечивает должного контроля во время исполнения своих служебных обязанностей за сохранностью вверенных ему товаров, кассир неправильно оформляет выдачу денежных сумм и т. д.) также дают основание для увольнения по п. 2 ст. 47.

27. В соответствии с законодательством наниматель заключает договоры о бригадной материальной ответственности. В случае обнаружения факта недостачи, хищения кем-либо из работников бригады, но если конкретный виновник не известен, то работников, которые несут бригадную материальную ответственность, увольнять в связи с утратой доверия нельзя. Согласно п. 2 ст. 47 может быть уволен только конкретный виновник, групповое увольнение членов бригады недопустимо.

Поводом к постановке вопроса (но не основанием увольнения) об увольнении в связи с утратой доверия того или иного члена бригады может послужить и выражение недоверия к такому работнику остальных членов бригады.

28. Выводы нанимателя о том, что данный работник не заслуживает его доверия в результате совершения виновных действий, должны основываться не на субъективных мнениях, а на объективных фактах, доказывающих наличие вины работника в причинении материального ущерба или совершении незаконных действий. При отсутствии виновных действий суды обоснованно принимают решения об удовлетворении исков.

Решением суда Клецкого района от 14.02.2005 М. обоснованно восстановлен в должности сторожа свиноводческого комплекса ОАО «Клецкий комбикормовый завод», поскольку, как видно из материалов дела, истец уволен за халатное отношение к своим служебным обязанностям, выразившиеся в его отсутствии на проходной комплекса при проверке, а также за наличие

в багажнике его личной автомашины двух пустых мешков от комбикорма и комбикормовой пыли, в то время как ответчиком не представлено доказательств того, что работа истца связана с непосредственным обслуживанием материальных ценностей. Вывод нанимателя о том, что истец мог совершить хищение комбикорма, носит предположительный характер, так как факта хищения ответчиком не установлено.

29. Нередко увольнение работников имеет место после проведения ведомственных ревизий, контрольных закупок, когда в результате этого обнаруживаются неправомерные действия работников.

Основанием для утраты доверия также могут быть: установленные факты обсчета, обмера, обвеса покупателей, завышение цен на товары, взяточничество, продажа незаконно полученных товаров, халатное отношение к сохранности вверенных ценностей, а также другие действия, вследствие которых наниматель не может доверять работнику денежные или материальные ценности. Эти факты могут быть подтверждены актами ревизии, инвентаризации, данными следственных органов и т. д.

30. Возникают вопросы о возможности увольнения в связи с утратой доверия к работнику со стороны нанимателя в случае, если на него за этот проступок уже было наложено дисциплинарное взыскание. Одни отмечают, что хотя увольнение по указанному основанию — прямое следствие ненадлежащего исполнения работником своих служебных обязанностей, закон не относит увольнение по мотивам утраты доверия к мерам дисциплинарного взыскания несмотря на то, что в отдельных случаях основания для этого есть. Другие считают, что наниматель не вправе уволить работника в связи с утратой доверия, если за совершенный проступок на него уже было наложено дисциплинарное взыскание.

Увольнение в связи с утратой доверия, как следует из анализа ст. 198, не относится к мерам дисциплинарного взыскания, поэтому факт наложения дисциплинарного взыскания на работника (например, выговора) не является препятствием для его увольнения по п. 2 ст. 47.

31. Большое значение для правоприменительной практики имеет вопрос о том, в течение какого времени с момента совершения работником виновных действий может быть произведено увольнение в связи с утратой доверия. Отметив тот факт, что увольнение по п. 2 ст. 47 не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными законами, Пленум Верховного Суда в своем постановлении от 29.03.2001 № 2 указал судам на необходимость при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по основанию утраты доверия, принимать во внимание время, истекшее с момента совершения виновных действий работника, к которому утрачено доверие нанимателя, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (п. 44). Представляется, что такое расплывчатое определение срока, в течение которого лицо может быть уволено по п. 2 ст. 47 со времени совершения виновного действия, идущее еще со времени деятельности судебных инстанций СССР, привносит значительную долю субъективизма в

решение вопроса об увольнении в связи с утратой доверия к работнику со стороны администрации.

Исходя из юридической природы увольнения в связи с утратой доверия к работнику со стороны нанимателя, виновные действия работников, занятых непосредственным обслуживанием денежных и материальных ценностей, дающие основания для утраты к ним доверия, выражаются в форме виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей. Поэтому данные действия являются дисциплинарными проступками и применение к совершившим их лицам санкций за эти проступки, в том числе увольнение их с работы в связи с утратой доверия, является по своей сущности дисциплинарной ответственностью. В связи с этим необходимо и в случае увольнения работника по п. 2 ст. 47 применять сроки, установленные ст. 200.

Вполне достаточно одного месяца со дня обнаружения совершенного виновного действия для решения вопроса об увольнении работника по п. 2 ст. 47. В противном случае в отношении между работником и нанимателем могут вкрасться элементы субъективизма и под формально правильным предлогом — увольнением в связи с утратой доверия за совершенный виновный проступок — может скрываться сведение личных счетов (например, за высказанную критику, отказ выполнять работу, не входящую в круг обязанностей работника и т. п.), т. е. над работником, который, возможно, и не совершает более нарушений, длительное, неопределенное законом время будет висеть угроза увольнения. Поэтому исходя из того факта, что наниматель знает о совершенном виновном действии и в течение такого довольно длительного срока, как один месяц, продолжает доверять работу по непосредственному обслуживанию денежных или материальных ценностей, нет необходимости увольнять такое лицо по п. 2 ст. 47 по истечении одного месяца. При совершении другого виновного действия работник может быть уволен уже по новому факту.

С другой стороны, месячный срок будет дисциплинировать и нанимателя, так как ему в ограниченный отрезок времени необходимо будет решать вопрос о целесообразности оставления того или иного работника на работе, связанной с непосредственным обслуживанием денежных или товарных ценностей.

Нецелесообразно применять сроки наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 200, в частности указание о том, что взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка к лицам, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, в силу специфики их труда, поскольку практикой установлено правило о презумпции вины материально ответственных лиц.

32. Презюмирование вины материально ответственных лиц вполне оправданно в связи с тем, что оно полностью вытекает из самого характера операций, производимых этими работниками с вверенными им товарно-материальными ценностями. Именно характер этих операций и предопределяет возможность материально ответственным лицам длительное время скры-

вать совершенные ими злоупотребления, которые бывает не так-то просто обнаружить.

Работник может быть уволен в связи с утратой доверия не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка, если он установлен в результате ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями. Предлагая этот максимально допустимый срок, мы исходим из того, что у всех материально ответственных лиц проводятся тщательные инвентаризации. Недостачи, хищения становятся очевидными из материалов отчетов.

33. Проведение тщательных проверок, инвентаризации в конце года не снимает с нанимателя обязанности проводить такие же тщательные проверки систематически.

34. Понятию «доверие» не должен придаваться более широкий смысл, выходящий за пределы имущественных отношений.

3) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

35. Субъектом увольнения по п. 3 ст. 47 являются работники, выполняющие воспитательные функции. В законодательстве нет перечня категорий таких работников. Однако на практике по указанному основанию могут быть уволены лица, в трудовую функцию которых воспитательная входит в качестве основной, в частности учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений (п. 43 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

При определении субъекта увольнения по п. 3 ст. 47 критерием является содержание трудовой функции, а не место работы (о понятии трудовой функции см. п. 3 ч. 2 ст. 19 и комментарий к ней). Лица, хотя и работающие в детских садах, школах, училищах, вузах, но выполняющие лишь технические обязанности (уборщицы, кладовщики, коменданты и др.), не могут быть уволены по данному основанию.

Содержание трудовой функции (круг непосредственных трудовых обязанностей) определяется в соответствии с квалификационными справочниками, функциональными обязанностями, должностной инструкцией, трудовым договором (см. ст. 7, п. 3, 4 ч. 2, ч. 3 ст. 19, ст. 53 и комментарии к ним).

В соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей предприятий и других юридических лиц, их структурных подразделений выполняют определенные функции по воспитанию подчиненных. Однако это воспитание не является профессиональным и основным в их деятельности. Поэтому трудовой договор с ними не может быть прекращен по п. 3 ст. 47.

36. Основанием прекращения трудового договора по п. 3 ст. 47 является совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением воспитательной деятельности. Аморальным является проступок, не соответствующий требованиям морали. Но основанием увольнения может являться не любой аморальный проступок, а лишь несовместимый с продолжением данной работы. Законодатель не раскрывает указанное оценочное

понятие, но указывает на его признаки. По смыслу п. 3 ст. 47 основанием увольнения является проступок, который характеризуется в совокупности следующими признаками:

проступок нарушает нормы морали, соблюдение которых является трудовой обязанностью работника;

проступок является виновным;

проступок несовместим с продолжением данной работы, т. е. работы, содержанием которой является воспитание как один из основных видов деятельности.

Нельзя, например, уволить воспитателя за отказ возвратить деньги, полученные по договору займа, но можно — в случае осуждения его за клевету, оскорбление.

37. Основанием для такого увольнения является аморальный проступок, несовместимый с продолжением воспитательной деятельности и совершенный как в связи, так и вне связи с ее осуществлением. Допустимо, в частности, увольнение по п. 3 ст. 47 в связи с осуждением за совершение преступления к наказанию, не исключающему продолжение работы, за появление в общественных местах в состоянии опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность, за вовлечение несовершеннолетних в пьянство, за физическое воздействие на учащихся, пьянство и т. д.

Работник может быть уволен не только за неоднократные, но и за один аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы.

Факт совершения работником такого аморального проступка должен быть доказан нанимателем. Недопустимо увольнение по п. 3 ст. 47 на основании общей оценки поведения лиц на работе и в быту или неконкретных, недостаточно проверенных фактов и слухов.

38. Расторжение трудового договора по п. 3 ст. 47 в силу ч. 1 ст. 198 не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ст. 200. Вместе с тем следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (п. 44 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

4) направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий

39. В соответствии с Законом от 21.06.1991 «О мерах принудительного воздействия в отношении хронических алкоголиков и наркоманов, систематически нарушающих общественный порядок или права других лиц» (с изм. и доп.) хронические алкоголики и наркоманы, которые своим поведением, связанным со злоупотреблением алкоголем, или на почве употребления наркотических средств систематически нарушают общественный порядок или права других лиц, могут быть по решению районного (городского) суда принудительно изолированы на срок от одного года до полутора лет в ле-

чебно-трудовых профилакториях для их медико-социальной реадaptации с обязательным привлечением к труду.

Не подлежат направлению в лечебно-трудовой профилакторий лица, не достигшие 18 лет, мужчины старше 60 лет, женщины старше 50 лет, лица, страдающие хроническими душевными болезнями, инвалиды I и II группы и лица, нуждающиеся в специализированном лечении в учреждениях здравоохранения.

40. Постановление суда о направлении лица в лечебно-трудовой профилакторий является основанием для увольнения его с работы по п. 4 ст. 47, о чем делается запись в трудовой книжке.

41. Время пребывания в лечебно-трудовом профилактории не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий стаж.

42. Трудовое и бытовое устройство лиц, возвратившихся из лечебно-трудовых профилакториев, возлагается на исполнительные комитеты, комитеты по месту жительства этих лиц в установленном порядке.

5) неподписание либо нарушение работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции

43. Под коррупцией понимается умышленное использование государственным должностным или приравненным к нему лицом либо иностранным должностным лицом своего служебного положения и связанных с ним возможностей, сопряженное с противоправным получением имущества или другой выгоды в виде услуги, покровительства, обещания преимущества для себя или для третьих лиц, а равно подкуп государственного должностного или приравненного к нему лица либо иностранного должностного лица путем предоставления им имущества или другой выгоды в виде услуги, покровительства, обещания преимущества для них или для третьих лиц с тем, чтобы это государственное должностное или приравненное к нему лицо либо иностранное должностное лицо совершили действия или воздержались от их совершения при исполнении своих служебных (трудовых) обязанностей.

Законодательство о борьбе с коррупцией основывается на Конституции и включает в себя Закон от 20.07.2006 «О борьбе с коррупцией» и иные II ГЫ законодательства Республики Беларусь, а также международные 'и и' опоры.

44. Закон «О борьбе с коррупцией» направлен на защиту прав и свобод граждан, общественных интересов от угроз, вытекающих из проявлений | оррупции, обеспечение эффективной деятельности государственных органов, hi и. IX организаций, государственных должностных и приравненных к ним лиц путем предупреждения, выявления, пресечения и раскрытия правонарушений, создающих условия для коррупции, и коррупционных правонарушений, у I ранения их последствий.

it Законе «О борьбе с коррупцией», в частности, определены ограничения, | шавливаемые для государственных должностных и приравненных к ним

лиц, предусмотрена их обязанность дать обязательство по соблюдению указанных ограничений, а также ответственность за нарушение обязательств.

45. Согласно ст. 1 Закона «О борьбе с коррупцией» к государственным должностным лицам относятся: Президент Республики Беларусь, депутаты Палаты представителей, члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов, осуществляющие свои полномочия на профессиональной основе, а также иные государственные служащие, лица, занимающие должности в государственных организациях, Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях и относящиеся в соответствии с законодательством Республики Беларусь к должностным лицам.

Лицами, приравненными к государственным должностным лицам, являются: члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов, осуществляющие свои полномочия на непрофессиональной основе, граждане, зарегистрированные в установленном законом порядке кандидатами в Президенты Республики Беларусь, кандидатами в депутаты Палаты представителей, члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, местных Советов депутатов; лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие в негосударственных организациях должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных, административно-хозяйственных функций; лица, уполномоченные в установленном порядке на совершение юридически значимых действий; представители общественности при выполнении обязанностей по охране общественного порядка, борьбе с правонарушениями, отправлению правосудия; государственные служащие, не относящиеся в соответствии с законодательством Республики Беларусь к должностным лицам, иные лица государственного органа либо иной государственной организации, не относящиеся в соответствии с законодательством Республики Беларусь к государственным служащим, осуществляющие деятельность, связанную с непосредственным удовлетворением нужд, запросов и потребностей населения.

46. В статье 17 Закона «О борьбе с коррупцией» определено, что государственное должностное лицо не вправе:

заниматься предпринимательской деятельностью лично либо через доверенных лиц, оказывать содействие близким родственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя служебное положение, быть представителем третьих лиц по вопросам, связанным с деятельностью государственного органа, иной государственной организации, служащим которого (которой) оно является, либо подчиненного и (или) подконтрольного ему (ей) государственного органа, государственной организации, а также выполнять иную оплачиваемую работу, не связанную с исполнением трудовых обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики), если иное не установлено Конституцией;

принимать участие лично или через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь;

иметь счета в иностранных банках, за исключением случаев выполнения государственных функций в иностранных государствах и иных случаев, установленных законодательными актами Республики Беларусь;

выполнять имеющие отношение к служебной (трудовой) деятельности указания и поручения политической партии, иного общественного объединения, членом которой (которого) оно является (за исключением депутатов Палаты представителей и членов Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутатов местных Советов депутатов).

При этом законодательными актами Республики Беларусь, регулирующими вопросы прохождения государственной службы, для государственных должностных лиц, являющихся государственными служащими, могут быть установлены иные ограничения.

Государственное должностное лицо обязано в течение трех месяцев после назначения (избрания) на должность передать в установленном законодательством Республики Беларусь порядке в доверительное управление под гарантию государства на время прохождения государственной службы находящиеся в его собственности доли участия (акции, права) в уставном фонде коммерческих организаций, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

Государственное должностное лицо обязано приостановить свое членство в политической партии, если в соответствии с законодательством Республики Беларусь исполнение государственных функций является несовместимым с принадлежностью к политической партии.

47. Государственное должностное лицо, лицо, претендующее на занятие должности государственного должностного лица, в целях недопущения действий, которые могут привести к использованию ими своего служебного положения и связанных с ним возможностей и основанного на нем авторитета и личных, групповых и иных внеслужебных интересах, дают обязательство по соблюдению ограничений, установленных ст. 17 Закона «О борьбе с коррупцией», а также законодательством Республики Беларусь о государственной службе для государственных служащих (если соответствующая должность государственного должностного лица относится к государственной службе), поставятся в известность о правовых последствиях неисполнения такого обязательства.

Обязательство государственного должностного лица, лица, претендующего на занятие должности государственного должностного лица, оформляется в Письменной форме кадровой службой соответствующего государственного органа или иной государственной организации. Неподписание данного обязательства и нечет за собой отказ в регистрации в качестве кандидата на должность государственного должностного лица, в назначении на должность государственного должностного лица либо освобождение государственного должностного лица от

занимаемой должности в порядке, установленном законодательными актами Республики Беларусь (ст. 16 указанного Закона).

48. Государственное должностное лицо, нарушившее письменное обязательство по соблюдению ограничений, установленных Законом «О борьбе с коррупцией», привлекается к ответственности, в том числе освобождается от занимаемой должности, в порядке, предусмотренном законодательными актами Республики Беларусь.

49. Должностные лица кадровой службы соответствующего государственного органа, иной государственной организации за невыполнение возложенных на них должностных обязанностей по оформлению обязательства государственного должностного лица, лица, претендующего на занятие должности государственного должностного лица, либо несвоевременное ознакомление государственных должностных лиц с предъявляемыми к ним требованиями несут дисциплинарную ответственность в порядке, установленном законодательными актами Республики Беларусь.

50. Особенность дополнительных оснований прекращения трудового договора по п. 5 ст. 47 состоит в том, что они могут применяться лишь к некоторым категориям работников и только при определенных условиях, предусмотренных специальными нормами.

Работник, отказавшийся подписать письменное обязательство по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции, а также работник, нарушивший такое письменное обязательство, может быть уволен с работы (службы) по п. 5 ст. 47.

51. Прекращение трудового договора по п. 5 ст. 47 не является мерой дисциплинарного взыскания (см. ст. 198).

Статья 48. Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 статьи 35, пунктах 2 и 3 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 настоящего Кодекса, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора выходное пособие выплачивается в размере 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 11 статьи 47) новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

1. Государство гарантирует право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека. Создание надлежащих условий трудоустройства, постоянное установление условий труда, способствующих достижению этой цели, является обязанностью государства. Выплата выходного пособия работникам при увольнении их по отдельным основаниям производится с целью реализации права на трудоустройство и обеспечения работника в период подыскания новой работы.

Выходное пособие — это денежная сумма, выплачиваемая работнику при увольнении по определенным основаниям.

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных ТК и иными актами законодательства. Кроме того, вопрос о выплате выходного пособия может быть решен в коллективном договоре, соглашении.

2. В соответствии с ч. 2 ст. 48 выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка выплачивается в случаях:

а) прекращения трудового договора с работником, который отказался от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем;

б) прекращения трудового договора с работником, отказавшимся от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

в) прекращения трудового договора с работником, отказавшимся от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации (п. 5 ст. 35);

г) расторжения трудового договора по основанию несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42);

д) расторжения трудового договора по основанию несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 3 ст. 42);

е) прекращения трудового договора в связи с призывом или приемом (по контракту) работника на военную службу (п. 1 ст. 44, ст. 340);

ж) прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44).

3. Выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (коллективным договором или соглашением размер пособия может быть увели-

чен) выплачивается работнику, если трудовой договор (контракт) расторгается по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора. Факт указанных нарушений может быть установлен государственным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами, а также судом.

4. Работникам, высвобождаемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, а также осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

5. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт) с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ч. 2 ст. 36). Прекращая трудовой договор (контракт) по указанному основанию, новый собственник обязан выплатить выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

6. Законодатель предусматривает некоторые гарантии членам семей военнослужащих. В частности, женам (мужьям) военнослужащих выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении их с работы в связи с переводом мужа (жены) на службу в другую местность (ч. 2 ст. 341).

7. В коллективном договоре, соглашении стороны могут предусмотреть иной порядок, условия и размер выходного пособия. Однако условия коллективного договора, соглашения по вопросу выплаты выходного пособия не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством.

8. Независимо от оснований прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, выходное пособие им не выплачивается.

9. О выплате выходного пособия сезонным и временным работникам см. комментарии к ст. 295 и 302.

10. Индивидуальные трудовые споры по вопросам выплаты выходного пособия рассматриваются КТС и судами.

Статья 49. Отстранение от работы

По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;**
- 2) не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда;**

3) не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных частью пятой настоящей статьи.

При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в соответствии с частью первой статьи 71 настоящего Кодекса.

1. Отстранение — 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 сопровождается, как правило, приостановлением начисления заработной платы работнику (ученику).

2. На время отстранения временно изменяется правовое положение работника: он не обязан выполнять меру труда, ему, как правило, не начисляется заработная плата, он не обязан соблюдать установленный режим рабочего времени, но трудовое правоотношение не прекращается.

3. Отстранение не является дисциплинарным взысканием, поскольку ст. 198 такой меры дисциплинарного взыскания не предусматривает.

4. Отстранение от работы всегда носит временный характер и может завершиться переводом на другую работу, прекращением трудового договора либо возвращением на прежнюю работу.

5. Отстранение от работы не является препятствием для расторжения трудового договора по желанию работника, а также при наличии оснований и по инициативе нанимателя.

6. Отстранение от работы допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

Расширение перечня оснований отстранения посредством закрепления **н Я** в локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах недопустимо.

7. Наниматель не вправе вносить в трудовую книжку работника сведения об отстранении (см. гл. 2 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек).

8. Законодатель предусмотрел следующие варианты отстранения работника: отстранение от работы непосредственно уполномоченными органами, не являющимися нанимателем отстраненного работника (например, Госавтоинспекция); отстранение нанимателем, выполняющим предписание уполномоченных госу-

дарственных органов (судьи, прокуратуры); отстранение по инициативе самого нанимателя.

Наниматель обязан отстранять работников от работы по требованию органов и должностных лиц только в том случае, если они уполномочены на это законом или иными нормативными правовыми актами.

9. Госавтоинспекция для выполнения возложенных на нее обязанностей предоставлено право:

отстранять от управления транспортными средствами лиц, в отношении которых имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных или токсических веществ, и в иных случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь;

проводить в установленном законодательством Республики Беларусь порядке освидетельствование лиц, подозреваемых в совершении преступления или административного правонарушения, повлекших угрозу безопасности дорожного движения, для определения наличия в их организме алкоголя или наркотических средств либо направлять или доставлять данных лиц в медицинские учреждения, если результат освидетельствования необходим для подтверждения или опровержения факта правонарушения или объективного рассмотрения дела о правонарушении (п. 18.11, 18.12 Положения о государственной автомобильной инспекции Министерства внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.2002 № 1851, с изм.).

10. Органы Гостехнадзора имеют право отстранять от работы механизаторов по результатам технического осмотра тракторов (машин) (п. 4.1 Правил проведения государственного технического осмотра тракторов, мелиоративных, дорожно-строительных и сельскохозяйственных машин, утвержденных приказом Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 10.08.1995 № 123).

11. Главный государственный санитарный врач Республики Беларусь, главные государственные санитарные врачи Министерства обороны Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь, Комитета государственной безопасности Республики Беларусь, Государственного комитета пограничных войск Республики Беларусь, Белорусской железной дороги, Управления делами Президента Республики Беларусь, главные государственные санитарные врачи областей, города Минска, городов, районов, районов в городах имеют право принимать решения о временном отстранении от работы лиц, являющихся носителями возбудителей инфекционных заболеваний и источником их распространения в связи с особенностями выполняемой ими работы или производства, в котором они заняты. Эти лица до выздоровления могут быть переведены на другую работу, а при невозможности перевода временно отстраняются от работы с выплатой пособия по социальному страхованию (ч. 4 ст. 37, ч. 12 ст. 41 Закона от 23.11.1993 «О санитарно-эпидемическом благополучии населения», в ред. Закона от 23.05.2000, с изм. и доп.).

12. Прокурор, его заместитель, а также орган дознания и следователь с санкции прокурора или его заместителя либо суд вправе отстранить от должности подозреваемого или обвиняемого, если есть достаточные основания полагать, что, оставаясь в должности, они будут препятствовать расследованию и разбирательству дела в суде, возмещению причиненного преступлением вреда или продолжать заниматься преступной деятельностью, связанной с пребыванием в этой должности. Отстранение от должности лиц, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, допускается только с согласия Президента Республики Беларусь.

Временно отстраненные от должности подозреваемый или обвиняемый имеют право на ежемесячное государственное пособие, если они не занимаются иной оплачиваемой деятельностью. В случае применения в отношении подозреваемого или обвиняемого, временно отстраненных от должности, меры пресечения в виде заключения под стражу выплата ежемесячного государственного пособия приостанавливается (ст. 131 УПК).

О понятии подозреваемого и обвиняемого см. ст. 40 и 42 УПК.

Предварительное следствие по уголовным делам производят следователи органов прокуратуры, внутренних дел, государственной безопасности и финансовых расследований. Все они наделены правом выносить постановление об отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности. Это постановление подложит утверждению прокурором или его заместителем.

О государственных органах и должностных лицах, уполномоченных законом осуществлять дознание, см. ст. 37 УПК.

От работы может быть отстранен работник, занимающий любую должность, а не только должностные лица или должностные лица, занимающие ответственные положения, перечисленные в ст. 4 УК. Однако отстранение допускается только тогда, когда есть основание полагать, что, оставаясь на работе, они будут препятствовать расследованию и разбирательству уголовного дела в суде, возмещению причиненного преступлением вреда, а также будут продолжать заниматься преступной деятельностью, связанной с пребыванием в «той должности».

Постановление (определение) об отстранении от должности, вынесенное уполномоченными органами в установленном порядке, является обязательным **и** нанимателя и подлежит немедленному исполнению.

Указанное постановление может быть обжаловано подозреваемым, обвиняемым, их защитником. Жалобы на решения органа дознания и следователя подаются прокурору, осуществляющему надзор за исполнением законов при производстве предварительного расследования. Жалобы на действия и решения **и** **и прокурора** подаются вышестоящему прокурору, а на действия и решения суда — в вышестоящий суд (ст. 139 УПК).

Временное отстранение от должности отменяется определением суда либо постановлением суда, прокурора или его заместителя, а также постановлением **и** следователя или органа дознания с согласия прокурора или его заместителя, когда в этой мере отпадает необходимость. Отстранение от должности

лиц, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, отменяются только с согласия Президента Республики Беларусь, если указанные лица в установленном порядке не освобождены от должности (ч. 4 ст. 131 УПК).

13. Государственные инспекторы труда имеют право при наличии документов, удостоверяющих их полномочия, требовать от нанимателей отстранения от работы работников в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе не прошедших в установленном порядке проверку знаний, обучение и (или) инструктаж по охране труда либо медицинский осмотр (п. 9.10 Положения о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.07.2006 № 959, с изм. и доп.).

14. Министру торговли Республики Беларусь предоставлено право за грубые нарушения законодательства о торговле отстранять от должностей руководителей органов управления торговлей исполкомов Советов депутатов, руководителей предприятий торговли (ч. 2 п. 5 Указа Президента Республики Беларусь от 20.09.1994 № 114 «О мерах по насыщению рынка республики товарами и пресечению необоснованного роста цен на них», с изм.).

Отстранение от должности руководителей органов управления торговли исполкомов Советов депутатов за допущенные ими грубые нарушения законодательства о торговле и указаний Министра торговли производится на основании представления Министра, которое вносится соответствующему исполкому Совета депутатов в недельный срок с момента обнаружения проступка. В случае необоснованного отказа в удовлетворении представления этот вопрос передается Министром на решение вышестоящего исполкома Совета депутатов или Кабинета Министров Республики Беларусь (п. 7.3 приказа Министерства торговли Республики Беларусь от 29.09.1994 № 64 «О мерах по обеспечению исполнения Указа Президента Республики Беларусь от 20 сентября 1994 г. № 114», с изм. и доп.).

15. Некоторые положения о дисциплине, действующие в отдельных отраслях народного хозяйства, за совершение определенных видов проступков предусматривают возможность отстранения работника от работы. Так, работник, совершивший проступок, угрожающий безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, отстраняется от работы на этот рабочий день (смену) должностным лицом, выполняющим распорядительные или контрольно-инспекторские функции на данном участке, с немедленным уведомлением об этом соответствующего руководителя. В уведомлении должны быть подробно изложены причины и обстоятельства, вызвавшие это отстранение (п. 21 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.09.1993 № 656, с изм. и доп.).

Работник метрополитена, совершивший проступок, угрожающий безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, отстраняется от работы в день (смену) его совершения должностным лицом, выполняющим распорядительные или контрольно-инспекторские функции

па данном участке, с немедленным уведомлением об этом соответствующего руководителя. Уведомление должно содержать информацию о причинах и обстоятельствах, вызвавших это отстранение (п. 16 Положения о дисциплине работников Минского метрополитена, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 30.09.1994 № 100).

16. Требование об отстранении от работы может быть предъявлено хозяйственным судом в отношении руководителя должника. Суд вправе вынести определение об отстранении руководителя должника от должности в процессе защитного периода по ходатайству лица, участвующего в деле о банкротстве, располагающего достоверными сведениями о воспрепятствовании руководителем должника действиям временного управляющего при исполнении им своих обязанностей, или о совершении руководителем должника действий, нарушающих права и интересы должника и кредиторов, или об иных нарушениях действующего законодательства.

В соответствии с определением хозяйственного суда об отстранении руководителя должника от должности лицо (орган), полномочное заключать трудовой договор с руководителем должника, обязано отстранить руководителя должника, исполняющего обязанности руководителя должника по такому трудовому договору, от работы на срок, определяемый хозяйственным судом (ст. 34 Закона от 18.07.2000 «Об экономической несостоятельности (банкротстве)», с изм. и доп.).

17. В соответствии с ч. 2 ст. 49 наниматель своей властью обязан отстранить от работы лиц: появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедших инструктаж, проверку знаний по охране труда; не использующих требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающих безопасность труда; не прошедших медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работник должен быть отстранен от работы нанимателем независимо от того, по какой причине (уважительной либо неуважительной) он не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда или медосмотр, а также не использовал средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда.

В пункте 2 ч. 2 ст. 49 используется обобщенный термин «инструктаж». Следовательно, наниматель обязан отстранить работника, не прошедшего любой вид инструктажа (первичный, целевой, внеплановый и т. д.), от работы.

В указанных случаях наниматель не должен допускать к работе работника и тот день (смену), когда имели место правонарушения и на весь период до устранения причин, послуживших основанием для отстранения. Так, если работник отстранен от работы в связи с тем, что не прошел медицинский **К котр**, который обязан проходить периодически, то наниматель вправе допускать его к выполнению трудовых обязанностей только после прохождения этого осмотра и при отсутствии противопоказаний для выполнения ппной работы.

18. В части 3 ст. 49 установлено, что наниматель вправе отстранить рі...**ши ка** от работы, если он совершил один из видов хищений: мошенни-

чество, присвоение, злоупотребление служебными полномочиями, кражу, грабеж, разбой, вымогательство, растрату и хищение с использованием компьютерной техники.

Собственником похищенного имущества должен быть наниматель. Это имущество может быть похищено как на территории организации нанимателя, так и за ее пределами.

Для применения ч. 3 ст. 49 необходимо учитывать эти три факта.

Отстранение от работы работника, совершившего хищение имущества нанимателя, является правом, а не обязанностью нанимателя, т. е. вопрос об отстранении наниматель решает по своему усмотрению.

19. В Законе от 20.07.2007 для отстраняемых работников предусмотрены дополнительные гарантии. Согласно ч. 5 комментируемой статьи в случае отстранения от работы работника, не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр не по своей вине (например, в связи с болезнью, наниматель не организовал соответствующим образом инструктаж либо проверку знаний по охране труда), оплата за время отстранения от работы производится как за простой. Оплата времени простоя производится по правилам ст. 71.

20. Должностные лица, виновные в незаконном отстранении от работы, несут полную материальную ответственность. Они обязаны возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой вынужденного прогула, когда отстранение от работы произведено с нарушением закона.

21. До принятия решения об отстранении работника должно быть зафиксировано основание отстранения. Об отстранении работника от работы издается приказ, в котором отражаются срок отстранения, его основание, сохранение заработной платы (если это предусмотрено законом).

Статья 50. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих у нанимателя свыше пяти 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 (за исключением увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания) в трудовую книжку не записываются.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или акта законодательства.

При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневную форму получения образования в учреждении образования и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных

гарантий и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы).

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со статьей 79 настоящего Кодекса.

Порядок ведения трудовых книжек определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. Первый образец республиканской трудовой книжки и вкладыша к ней был введен постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 22.09.1993 № 79. В 1995 г. Министерством труда был утвержден новый образец республиканской трудовой книжки и вкладыша к ней.

2. Порядок ведения трудовых книжек регламентируется Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек.

Трудовая книжка впервые заполняется на основании паспорта или документа, его заменяющего, в присутствии работника не позже недельного срока со дня его приема на работу и удостоверяется печатью нанимателя. В нее вносятся:

сведения о работнике, т. е. фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;

сведения о выполняемой им работе, т. е. прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение со ссылками на соответствующие приказы (распоряжения);

сведения о подготовке, переподготовке и повышении квалификации, т. е. сведения, подтвержденные приказом руководителя и удостоверением установленного образца о прохождении подготовки или повышении квалификации по утвержденной программе (до 80 учебных часов);

сведения о наградах и поощрениях за успехи в работе и о назначении пенсии.

3. По записям в трудовой книжке устанавливается общий, непрерывный и специальный трудовой стаж, с которым законы, иные нормативные правовые акты и трудовой договор связывают возможность реализации тех или иных прав и предоставление определенных льгот и преимуществ.

В связи с введением с 1 января 2003 г. в Республике Беларусь индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования трудовой стаж, приобретенный **после** регистрации в качестве застрахованного лица, должен устанавливаться на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета.

4. Записи в трудовой книжке позволяют нанимателю получить официально подтвержденную информацию о трудовой функции, которую может выполнять работник (профессия, специальность, должность, квалификация), об опыте работы. Как правило, именно эти сведения являются определяющими при достижении договоренности о заключении трудового договора. Заполнение трудовой книжки в строгом соответствии с Инструкцией о порядке ведения

трудовых книжек обеспечивает реализацию трудовых прав работника как при установлении, так и при наличии трудовых отношений, гарантирует отсутствие в будущем проблем при назначении пенсии.

5. Все сведения в трудовую книжку заносятся без сокращения — полностью. Фамилия, имя, отчество и дата рождения работника указываются на основании паспорта, образование (общее базовое, общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее) — только на основании соответствующих документов. Обо всех изменениях записи в трудовую книжку вносятся на основании документов по последнему месту работы.

По желанию работника в трудовой книжке отдельной строкой указывается его работа по совместительству и ее окончание. Однако в этом случае работник должен представить по месту основной работы документ (копию приказа), подтверждающий факт заключения трудового договора о работе по совместительству. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» (с изм.) периоды выполнения работ по гражданско-правовым договорам засчитываются для гражданина в общий трудовой стаж при условии ежемесячного перечисления взносов в Фонд социальной защиты населения на его имя в период действия гражданско-правового договора. Эти периоды работы в трудовую книжку не записываются, а подтверждаются справкой о периоде уплаты страховых взносов и сумме вознаграждения (дохода), из которой эти взносы уплачены. Периоды работы по трудовому договору подтверждаются также выпиской из индивидуального лицевого счета, выдаваемой районными (городскими) отделами Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты.

6. В настоящее время п. 11, 14-16 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек дополнены положениями об обязанности нанимателя по внесению в трудовую книжку записи о заключении контракта. Это исключает в будущем необходимость внесения в трудовую книжку записи о продлении срока действия контракта.

Пункты 12 и 13 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек дополнены указаниями, связанными с обязанностью нанимателя вносить в трудовую книжку записи о времени обучения в магистратуре. Данные записи вносятся наряду с записями об иных формах дневного обучения.

7. Имеющим трудовые книжки студентам, учащимся, аспирантам, докторантам, магистрантам и клиническим ординаторам учебное учреждение (научное учреждение) вносит запись о времени обучения на дневных отделениях (в том числе подготовительных) высших и средних специальных учебных учреждений. Период их работы в студенческих отрядах, на производственной практике и при проведении научно-исследовательской хозяйственной работы также вносится в трудовую книжку отдельной записью на основании соответствующей справки.

В трудовую книжку по месту работы до занесения сведений о работе на данном производстве вносятся отдельной строкой со ссылкой на дату, номер и наименование соответствующего документа следующие записи:

о времени службы в Вооруженных Силах и других воинских формированиях, в органах государственной безопасности, внутренних дел и всех видов охраны;

о времени обучения в ПТУ и других училищах, на курсах и в школах по повышению квалификации и подготовке кадров;

о работе в качестве члена колхоза.

8. Все записи о причинах увольнения в трудовой книжке делаются в точном соответствии с формулировкой основания, указанной в ТК или специальном законодательном акте, и со ссылкой на соответствующую статью и пункт. Например, «уволить по несоответствию выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, что препятствует продолжению данной работы по п. 3 ст. 42 ТК».

9. При увольнении по собственному желанию по уважительным причинам в трудовой книжке работника делается запись с указанием этих причин. Например, «уволен по собственному желанию по ст. 40 ТК в связи с переводом мужа военнослужащего в другую местность».

Дата увольнения указывается в соответствии с приказом об увольнении. Днем увольнения считается последний день работы. В этот день работнику выдается Трудовая книжка с внесением в нее соответствующих записей об увольнении.

10. В трудовой книжке нельзя делать вычеркиваний, неоговоренных исправлений и т. п. В случае ошибочной записи исправление производится отдельной строкой тем нанимателем, которым сделана соответствующая неточная запись.

При восстановлении на работе незаконно уволенного запись в трудовой книжке об увольнении не вычеркивается, а аннулируется отдельной записью: «запись за номером таким-то недействительна, восстановлен на прежней работе». Основанием для этой записи служит решение суда.

11. В случае утраты трудовой книжки (вкладыша к ней) работник вправе обратиться к нанимателю по последнему месту работы в течение трех месяцев (а если в течение года, как было предусмотрено в прежней редакции Инструкции о порядке ведения трудовых книжек) со дня увольнения с письменным требованием о выдаче дубликата трудовой книжки. Если со дня увольнения прошло более трех месяцев и работник потерял трудовую книжку, ему выдается справка с последнего места работы, на основании которой новый наниматель выписывает дубликат трудовой книжки.

11. При увольнении работника трудовая книжка ему выдается в день увольнения (или в последний день работы). За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со ст. 79 (выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки). Если работник в день увольнения отсутствует на работе, то наниматель в этот же день направляет заказное письмо с уведомлением о вручении и с указанием о необходимости получения трудовой книжки.

18. В Инструкции о порядке ведения трудовых книжек предусмотрено, что при приеме на работу работника, у которого имеется трудовая книжка, работодатель кадровой службы выдает ему расписку о получении у него трудовой книжки.

ЭИ 4п.9тттт&и .ыц

Статья 51. Выдача документов о работе и заработной плате

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

1. Законом от 20.07.2007 в ст. 51 слова «настоящим Кодексом» заменены словом «законодательством».

2. С учетом изменения, внесенного в комментируемую статью, наниматель обязан выдавать работнику, в том числе уволенному, документы о работе, предусмотренные не только ТК, но и иными актами законодательства.

3. Из анализа содержания комментируемой статьи вытекают следующие важные моменты:

это не право, а обязанность нанимателя выдать работнику справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, а также иные документы, предусмотренные законодательством;

для выдачи справки и других документов о работе необходима просьба работника;

установлен срок, в течение которого наниматель обязан выдать запрашиваемые документы;

все перечисленные документы должны выдаваться не только работникам, продолжающим работать у данного нанимателя, но и уволенным;

наниматель обязан выдавать не только справку о работе с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, но и другие документы о работе, предусмотренные законодательством.

4. Статья 51 не устанавливает требования к форме обращения работника с просьбой о выдаче справки о работе и заработной плате. Документ о работе и заработной плате выдается при наличии просьбы, которая может быть выражена как в письменной, так и устной форме, как в виде непосредственного личного обращения работника к нанимателю, так и обращения через других лиц посредством выдачи им доверенности.

Названные в ст. 51 документы должны выдаваться не только работающим у нанимателя работникам, но и тем, кто уволился. Статья 51 не содержит ограничений по срокам, в течение которых после увольнения бывший работник вправе требовать их выдачи. Следовательно, независимо от продолжительности периода, прошедшего после увольнения (например, три с половиной года), бывший работник вправе обратиться за такими документами, а наниматель обязан эти документы предоставить.

5. Правила ст. 51 обязательны для всех нанимателей независимо от их организационно-правовой формы. Наниматель не имеет права требовать

подтверждения необходимости выдачи соответствующих документов о работе.

Документы, указанные в комментируемой статье (помимо справок), выдаются в виде копий, заверенных в установленном порядке.

Пятидневный срок, в течение которого наниматель обязан выдать работнику справку о работе и заработной плате и другие документы о работе, исчисляется в календарных, а не рабочих днях. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (ч. 5 ст. 10).

Отказ в выдаче документов, предусмотренных ст. 51, может быть обжалован работником в судебном порядке.

6. В соответствии с перечнем административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными государственными организациями по заявлениям граждан (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 16.03.2006 № 152, в ред. Указа от 06.09.2007 № 402, с изм.), к документам в сфере труда и социальной защиты, выдаваемым организацией по месту работы, службы относятся:

- выписка (копия) из трудовой книжки;
- справка о месте работы, службы и занимаемой должности;
- справка о периоде работы, службы;
- справка о размере заработной платы (денежного довольствия);
- справка о назначении пособия по беременности и родам;
- справка о назначении пособия в связи с рождением ребенка;
- справка о назначении пособия женщинам, ставшим на учет в государственных организациях здравоохранения до 12-недельного срока беременности;
- справка о назначении пособия по уходу за ребенком в возрасте до трех лет;
- справка о назначении пособия на ребенка в возрасте от трех до 16 (18) лет;
- справка о назначении пособия по уходу за больным ребенком в возрасте до 14 лет;
- справка о назначении пособия по уходу за ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет в случае болезни матери либо другого лица, фактически осуществляющего уход за ребенком;
- справка о назначении пособия при санаторно-курортном лечении ребенка-инвалида;
- справка о выходе на работу, службу до истечения отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет и прекращении выплаты пособия;
- справка об удержании алиментов;
- справка о размере выплачиваемых алиментов;
- справка о необеспеченности ребенка в текущем году путевкой за счет средств государственного социального страхования в лагерь с круглосуточным пребыванием;
- справка о нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- справка о периоде, за который выплачено пособие по беременности и родам.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.10.2006 № 117 (с изм. и доп.) утверждены типовые формы справок:

- о месте работы, службы и занимаемой должности;

- о периоде работы, службы;

- о выходе на работу, службу до истечения отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет и прекращении выплаты пособия;

- о необеспеченности ребенка в текущем году путевкой за счет средств государственного социального страхования в лагерь с круглосуточным пребыванием;

- о нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- о размере получаемой пенсии;

- о неполучении пенсии;

- о размере назначенного пособия на детей и периоде его выплаты;

- о периоде, за который выплачено пособие по беременности и родам.

Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь также утверждены:

- формы справок для подтверждения работы, дающей право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда или за выслугу лет (постановление от 30.10.2006 № 134);

- типовая форма справки о размере заработной платы (денежного довольствия) (постановление от 27.10.2006 № 131, с изм.).

К документам о работе, помимо справки с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, в частности, относятся:

- документ о повышении квалификации, профессиональной подготовке и переподготовке;

- справка по форме, установленной Министерством труда и социальной защиты, 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);

- справка об отказе в приеме на работу в соответствии с заявкой или договором на подготовку — для выпускников учреждений образования (Закон от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь», с изм. и доп.);

- личный листок по учету кадров, заверенный организацией;

- копия трудовой книжки, заверенная организацией, или справки, подтверждающей стаж научной и (или) научно-педагогической работы, а для специалистов в области литературы, искусства, архитектуры, физической культуры и спорта — справки, подтверждающей стаж профессиональной деятельности (п. 5.6 Инструкции о порядке рассмотрения вопросов присвоения, лишения, восстановления ученых званий и правилах оформления аттестационных дел

соискателей ученых званий, утвержденной постановлением Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь от 07.03.2007 № 3);

характеристика с последнего места работы (п. 2.15 Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь, утвержденного приказом Министерства образования и науки Республики Беларусь от 15.02.1996 № 58, с изм. и доп.).

7. При прекращении деятельности нанимателя уволенный работник обращается по вопросу выдачи справки о времени работы у данного нанимателя, размере заработной платы, а также других документов по месту хранения сданных в установленном порядке документов строгой отчетности (собственник ликвидируемого нанимателя, местный исполнительный и распорядительный орган, архив и др.).

8. Законодательством могут быть предусмотрены другие документы о работе, которые необходимы работнику для подтверждения того или иного факта. Наниматель обязан выдать работнику требуемые документы.

Статья 52. Правила ведения нанимателем первичных документов о труде

Правила ведения первичных документов о труде устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. В справочной литературе под документом понимается деловая бумага, подтверждающая какой-нибудь факт или право на что-нибудь.

В статье 1 Закона от 06.09.1995 «Об информатизации» (с изм.) даны следующие определения:

информация — сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах;

документированная информация (документ) — зафиксированная на материальном носителе информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать.

2. В нормах ТК, в том числе в комментируемой статье, отсутствует определение понятия «первичные документы о труде», а также не указан перечень форм таких документов.

8. Вместе с тем в законодательстве Республики Беларусь употребляется термин «первичные учетные документы» и содержится его определение.

Так, согласно п. 2 Инструкции о порядке организации и проведения органами государственной статистики проверок достоверности первичных статистических данных (утв. постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 13.03.2006 № 25, с изм. и доп.) первичные документы — это документы, содержащие информацию о регистрации фактов, событий и процессов, имеющую значение для установления достоверности первичных статистических данных.

Законом от 18.10.1994 «О бухгалтерском учете и отчетности» (в ред. Закона от 25.06.2001, с изм. и доп.) определено, что первичный учетный документ — документ, подтверждающий факт совершения хозяйственной операции, составленный в момент ее совершения или непосредственно после ее совершения и предназначенный для отражения результата хозяйственной операции на счетах бухгалтерского учета.

4. Более полный перечень форм первичных учетных документов был представлен в ранее действовавшем перечне форм первичной учетной документации для предприятий и организаций, утвержденный постановлением Государственного комитета СССР по статистике от 28.12.1989 № 241 (утр. силу в связи с изданием постановления Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 26.10.2007 N° 359 «О неприменении некоторых постановлений Государственного комитета СССР по статистике»). Данный перечень включал следующие документы по учету труда и заработной платы:

по учету личного состава — приказ (распоряжение) о приеме на работу (Т-1); личную карточку (Т-2); учетную карточку научного работника (Т-4); приказ (распоряжение) о переводе на другую работу (Т-5); приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (Т-6); приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (Т-8);

по учету использования рабочего времени — табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (Т-12); табель учета использования рабочего времени (Т-13);

по учету расчетов с рабочими и служащими — расчетно-платежную ведомость (Т-49); расчетную ведомость (Т-51); платежную ведомость (Т-53); лицевой счет (Т-54 и Т-54а).

В законодательстве Республики Беларусь также имеются нормы, называющие формы первичных учетных документов, в том числе по труду.

В статье 9 Закона от 18.10.1994 «О бухгалтерском учете и отчетности» (в ред. Закона от 25.06.2001, с изм. и доп.) речь идет о первичных бухгалтерских документах.

В ранее действовавшей Инструкции по статистике численности работников и заработной платы (утв. приказом Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 19.12.1994 № 12, с изм. и доп.) было установлено, что основными формами первичной учетной документации по труду являются: приказы (распоряжения) о приеме на работу, переводе на другую работу, прекращении трудового договора; личная карточка; записка о предоставлении отпуска; табель учета использования рабочего времени и заработной платы; табель учета использования рабочего времени; расчетно-платежные ведомости; расчетные ведомости; платежные ведомости; лицевые счета и другие документы, утвержденные в установленном порядке (п. 5).

Указанная Инструкция утратила силу в связи с изданием постановления Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17.09.2001 № 80 (с изм. и доп.), которым утверждена Инструкция по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду. В данной Инструкции отсутствует

перечень первичной учетной документации по труду и ее форм. Однако в некоторых нормах называются определенные формы такой документации:

для определения списочной численности работников необходимо вести ежедневный учет численности работников, которая должна уточняться на основании приказов (распоряжений) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора (контракта). Численность работников списочного состава за каждый календарный день должна соответствовать данным табельного учета использования рабочего времени работников (п. 9);

в численность принятых включаются лица, зачисленные в отчетном периоде в организацию приказом (распоряжением) нанимателя о приеме на работу (п. 36);

в численность уволенных включаются все работники, оставившие работу а организации независимо от оснований прекращения трудового договора (соглашение сторон; истечение срока трудового договора; расторжение трудового договора по собственному желанию работника или по инициативе нанимателя; перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность и др.), уход или перевод которых оформлен приказом (распоряжением) (п. 37);

показатели использования рабочего времени заполняются на основании данных табельного или другого учета об использовании рабочего времени. При этом причины неявок на работу должны быть подтверждены соответствующими документами (п. 42);

при составлении государственной статистической отчетности по труду в фонде заработной платы показываются начисленные за отчетный период денежные суммы (включая подоходный налог и обязательный индивидуальный страховой взнос работника), независимо от источников их выплаты и статей смет в соответствии с платежными документами, по которым с работниками были произведены расчеты по заработной плате, независимо от срока их фактической выплаты (п. 67).

В Рекомендациях по учету затрат и калькулированию себестоимости продукции сельскохозяйственных предприятий (утв. приказом Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от **14.12.1999 № • ,416**) определено, что учет затрат на оплату труда ведется на основе объемов **пи** полненных работ и произведенной продукции, зафиксированных в учетных и путевых листах, книжках бригадира и других первичных документах. Г/походы на оплату труда распределяются между объектами учета затрат на основе первичных и сводных документов, накопительных ведомостей.

Г. Наряду с упомянутыми первичными документами о труде наиважнейшее место занимают и другие документы о трудовых и связанных с ними отношениях (например, заявления, личные дела, акты, протоколы и т. д.).

◇. Процесс создания документа называется документированием. Согласно **и. 2.1** Примерной Инструкции по делопроизводству в министерствах, госкомитетах и других центральных органах управления, учреждениях, организациях

и на предприятиях Республики Беларусь (утв. приказом Комитета по архивам и делопроизводству Республики Беларусь от 23.05.1995 № 13, далее — Примерная Инструкция) документирование управленческой деятельности заключается в фиксации на бумаге или других носителях управленческих действий по установленным правилам, т. е. в создании управленческих документов. Таким образом, документирование — это процесс создания документа. А совокупность процессов по созданию и обработке всех документов, создаваемых в организации, — это документационное обеспечение (делопроизводство).

Согласно ст. 25 Закона от 06.10.1994 «О Национальном архивном фонде и архивах в Республике Беларусь» (в ред. Закона от 06.01.1999, с изм. и доп.) республиканские и местные органы государственного управления создают надлежащие условия для документационного обеспечения управления в своих аппаратах, на подведомственных предприятиях, в учреждениях и организациях, принимают меры по повышению технической оснащенности делопроизводства, его эффективности и экономичности.

Государственные органы, а также предприятия, учреждения и организации независимо от форм собственности обязаны соблюдать нормы и требования, предъявляемые к порядку работы с документами, их обработке, движению и хранению.

Порядок документирования информации (систематизация, классификация, обеспечение соответствующими реквизитами с учетом источника, формы, назначения, носителя, условий хранения) регламентируется техническими нормативными правовыми актами в области технического нормирования и стандартизации, а также правилами республиканского органа по архивам и делопроизводству и реализуемыми всеми юридическими и физическими лицами в процессе их деятельности (ст. 11 Закона от 06.09.1995 «Об информатизации»).

Общие требования к документированию управленческой деятельности и организации работы с документами в министерствах, государственных комитетах и других центральных органах управления, учреждениях, организациях и на предприятиях Республики Беларусь независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности установлены Примерной Инструкцией.

При подготовке и оформлении документов необходимо соблюдать правила, обеспечивающие юридическую силу документа, оперативное и качественное их исполнение и поиск, возможность обработки документов с помощью средств вычислительной техники.

В целях эффективного использования средств вычислительной техники устанавливаются единые правила оформления документов и их реквизитов, проводится унификация состава, форм документов, а также процессов работы с документами (п. 2.1. Примерной Инструкции).

Унифицированная система организационно-распорядительной документации (далее — УСОРД) является рационально организованным комплексом взаимосвязанных унифицированных форм документов, рекомендуемых для применения в деятельности организаций всех организационно-правовых форм (Унифицированная система организационно-распорядительной документации:

унифицированные формы, методические материалы по применению классификатора унифицированных форм / Рук. авт. коллект. Н. А. Капмоле — Минск: БелНИИДАД, 2007). В состав УСОРД входят:

Государственный стандарт Республики Беларусь СТБ 6.38-2004 «Унифицированные системы документации Республики Беларусь. Система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов». Приказом директора Департамента по архивам и делопроизводству Министерства юстиции Республики Беларусь от 14.05.2007 № 25 утверждена новая редакция УСОРД;

Методические указания по практическому применению Государственного стандарта Республики Беларусь СТБ 6.38-2004 «Унифицированные системы документации Республики Беларусь. Система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов»;

Классификатор унифицированных форм организационно-распорядительных документов и пояснительная записка по его применению;

Альбом унифицированных форм организационно-распорядительной документации.

Следует отметить, что Альбом форм организационно-распорядительных документов подготовлен в качестве приложения к Примерной Инструкции (см. Альбом форм организационно-распорядительных документов / Авт.-разраб. Э. Н. Давыдова, П. А. Левчик, А. Е. Рыбаков, А. С. Терехов. — 4-е изд., перераб. — Минск: БелНИИДАД, 2006).

Важное место занимают разработанные отраслевые документы унифицированных форм первичной документации:

альбом унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и заработной платы для организаций Министерства промышленности Республики Беларусь, утвержденный постановлением Министерства промышленности Республики Беларусь от 07.04.2006 № 4 (включает следующие формы первичных документов: акт о браке (форма № Т-46), книгу учета депонированной заработной платы (форма № Т-12), листок на доплату к рапорту (наряд) (форма № Т-48), листок учета простоев (форма № Т-16), лицевой счет (форма № Т-54), маршрутный лист (форма № Т-23), накопительную ведомость по подоходному налогу (форма № Т-55), наряд на сдельные работы (форма № Т-40), платежную ведомость (форма № Т-53), рапорт о выработке бригады (форма № Т-17), рапорт о выработке (накопительный) (форма № Т-28), расчетную ведомость (форма № Т-51), расчетно-платежную ведомость (форма № Т-49), реестр невыданной заработной платы (форма № Т-11));

Инструкция о порядке применения и заполнения унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и заработной платы для организаций Министерства промышленности Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства промышленности Республики Беларусь от 07.04.2006 № 4);

альбом унифицированных форм первичных документов бухгалтерского учета для сельскохозяйственных и иных организаций, осуществляющих производство сельскохозяйственной продукции (утв. постановлением Министерства

сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 22.11.2005 № 69, с изм. и доп.);

Инструкция о порядке применения и заполнения унифицированных форм первичных документов бухгалтерского учета для сельскохозяйственных и иных организаций, осуществляющих производство сельскохозяйственной продукции (утв. постановлением Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 22.11.2005 № 69, с изм. и доп.).

7. Порядок изготовления (с обеспечением защиты от подделки), учета, хранения, реализации, приобретения, использования и уничтожения бланков первичных учетных документов регулируют:

постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22.12.2001 № 1846 «О некоторых вопросах изготовления и использования бланков строгой отчетности» (с изм. и доп.). В силу этого постановления бланки строгой отчетности подлежат обязательной регистрации в Государственном реестре бланков строгой отчетности, учету при их изготовлении и использовании. К бланкам строгой отчетности относятся бланки ценных бумаг и документов с определенной степенью защиты, бланки иных документов, имеющие элементы защиты от подделки, соответствующие требованиям, определяемым Министерством финансов по согласованию с Министерством внутренних дел и Министерством юстиции, и (или) идентификационный номер, нанесенный при их изготовлении. Решение об отнесении бланков ценных бумаг и документов с определенной степенью защиты, бланков иных документов к бланкам строгой отчетности принимают республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству, облисполкомы, Минский горисполком в пределах своей компетенции и юридические лица и индивидуальные предприниматели в рамках осуществляемой ими деятельности. Названным постановлением утверждено также Положение о Государственном реестре бланков строгой отчетности;

Инструкция о порядке разработки, производства, учета, хранения, реализации и уничтожения бланков первичных учетных документов, регистрируемых в Государственном реестре бланков строгой отчетности (утв. постановлением Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь и Министерства связи Республики Беларусь от 16.04.2002 № 61/47/7, в ред. постановления от 15.08.2003 № 117/79/19, с изм. и доп.);

Положение о порядке ведения и использования электронного банка данных об изготовленных и реализованных бланках первичных учетных документов и контрольных знаках (утв. постановлением Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь от 10.04.2002 № 46, с доп.).

8. Сроки хранения документов определяются:

Перечнем типовых документов органов государственной власти и управления, учреждений, организаций и предприятий Республики Беларусь по организации системы управления, ценообразованию, финансам, страхованию, управлению государственным имуществом, приватизации, внешнеэкономическим связям с указанием сроков хранения (утв. постановлением Государственного комитета по архивам и делопроизводству Республики Беларусь от 06.08.2001 № 38, с изм. и доп.);

Перечнем типовых документов органов государственной власти и управления, организаций Республики Беларусь по оперативному и статистическому учету и отчетности, электронным информационным ресурсам, трудовым отношениям, социальной защите, работе с кадрами, образованию, таможенному контролю, материально-техническому обеспечению, административно-хозяйственной деятельности, делопроизводству, работе архивов организаций с указанием сроков хранения (утв. постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 14.12.2006 № 82) и др.

9. За нарушение порядка составления (оформления) первичных учетных документов наступает дисциплинарная, административная, уголовная и иная ответственность, предусмотренная законодательством.

Дисциплинарные взыскания — это замечание, выговор, увольнение (ст. 198). Самое суровое взыскание — увольнение. Согласно ст. 47 трудового договор с некоторыми работниками может быть прекращен в случаях:

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п. 1);

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2).

Административная ответственность предусмотрена КоАП. Так, статьей 23.17 установлено, что нарушение порядка составления (оформления) товарных, товарно-транспортных накладных, платежных инструкций и других первичных учетных документов влечет наложение штрафа на индивидуального предпринимателя или юридическое лицо в размере до 10 % суммы денежной оценки хозяйственной операции, указанной в этих документах.

Указание в первичных учетных документах недостоверной информации о хозяйственных операциях влечет наложение штрафа на индивидуального предпринимателя или юридическое лицо в размере до 10 % суммы денежной оценки соответствующих хозяйственных операций.

Уголовная ответственность может наступить, например, за служебный подлог, служебную халатность. Так, согласно ст. 427 УК внесение должностным или иным уполномоченным лицом заведомо ложных сведений и записей в официальные документы, либо подделка документов, либо составление и выдача заведомо ложных документов, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности, при отсутствии признаков более тяжкого преступления наказываются штрафом, или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или исправительными работами на срок до двух лет, или ограничением свободы на тот же срок, или лишением свободы на срок до двух лет.

Те же действия, совершенные с целью искажения данных государственной статистической отчетности, наказываются лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью со штрафом, и л и ограничением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или

лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

В соответствии со ст. 428 УК неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностным лицом своих служебных обязанностей вследствие недобросовестного или небрежного отношения к службе, повлекшие по неосторожности причинение ущерба в особо крупном размере или существенного вреда правам и законным интересам граждан либо государственным или общественным интересам, наказываются штрафом, или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или ограничением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения, или лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения.

Те же деяния, повлекшие по неосторожности смерть человека либо иные тяжкие последствия, наказываются лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

-и • " ' . •. i » ' • • • i -

л> w • ч > j i (r " ' t < i * /«

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ

Статья 53. Обязанности работников

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

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

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

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

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

5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

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

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

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

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

10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать без соответствующего разрешения коммерческую тайну нанимателя;

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

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

1. В статье 53 установлены лишь основные, наиболее общие обязанности работника. Эти обязанности конкретизируются в других статьях ТК, правилах внутреннего трудового распорядка, а для некоторых категорий работников и особым характером труда — уставами и положениями о дисциплине. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется квалификационными

справочниками, должностными инструкциями и положениями. Конкретизация трудовых обязанностей работников может осуществляться при заключении коллективных договоров, соглашений, а для определенного работника — трудового договора. Поскольку трудовой договор заключается только в письменной форме, а в связи со спецификой работы на работника возлагаются дополнительные обязанности, они должны быть в нем отражены.

2. Работник обязан соблюдать трудовую дисциплину, выполнять письменные и устные приказы и распоряжения нанимателя, если они законны (о регламентации трудовой дисциплины см. ст. 193-195). При этом локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с ТК и иными актами законодательства, регулирующими отношения в социально-трудовой сфере.

3. Работник обязан хранить государственную и служебную тайну. Защита государственной и служебной тайны регламентирована Законом от 29.11.1994 «О государственных секретах» (в ред. Закона от 04.01.2003, с изм.). Этим Законом определены правовые основы отнесения сведений к государственным секретам и установлена единая система защиты таких секретов.

Государственные секреты подразделяются на две категории: государственная тайна и служебная тайна.

Государственная тайна — государственные секреты, разглашение или утрата которых может повлечь тяжкие последствия для национальной безопасности, обороноспособности, экономических и политических интересов Республики Беларусь, а также создать реальную угрозу безопасности либо конституционным правам и свободам граждан. Служебная тайна отличается от государственной тем, что, как правило, сведения, ее составляющие, имеют характер отдельных данных, входящих в состав сведений, являющихся государственной тайной, и не раскрывают ее в целом.

В соответствии со степенью секретности носителям сведений, составляющих государственную тайну, присваиваются ограничительные грифы: «Особой важности» и «Совершенно секретно», а носителям сведений, составляющих служебную тайну, — «Секретно». Разглашением таких сведений является передача, предоставление, пересылка, утрата носителей секретной информации, а также сообщение, публикация и доведение государственных секретов любыми другими способами до юридических и физических лиц, которым не предоставлено право ознакомления с ними.

Граждане Республики Беларусь допускаются к государственным секретам на основании заключаемого с ними в добровольном порядке договора, предусматривающего обязательства по нераспространению доверенных им сведений, частичные и временные ограничения их прав, проведение в отношении их органами государственной безопасности проверочных мероприятий.

4. Экономические и правовые основы защиты коммерческой тайны определены Положением о коммерческой тайне (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 06.11.1992 N° 670). Коммерческую тайну составляют преднамеренно скрываемые экономические интересы и информация о различных сторонах и сферах производственно-хозяйственной,

управленческой, научно-технической, финансовой деятельности субъекта хозяйствования, охрана которых обусловлена интересами конкуренции и возможной угрозой экономической безопасности данного субъекта. Содержание и объем информации, составляющей коммерческую тайну, порядок ее защиты определяются руководителем субъекта хозяйствования на основании указанного Положения. Им же устанавливается круг лиц, имеющих доступ к коммерческой тайне. Некоторые сведения, круг которых установлен вышеуказанным Положением, не могут относиться к коммерческой тайне. Работники, имеющие доступ к коммерческой тайне, принимают на себя обязательство сохранять ее и без надлежащего разрешения не разглашать ее.

5. Обязанности работника по охране труда конкретизированы в ст. 232 (см. комментарий к указанной статье).

6. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей работники несут ответственность. Как правило, это дисциплинарная ответственность, а если по вине работника нанимателю причинен ущерб, то он может быть привлечен и к материальной ответственности. В случаях, когда в деяниях работника содержатся признаки административного правонарушения или преступления, наступает административная или уголовная ответственность.

Статья 54. Обязанности нанимателей при приеме на работу

При приеме на работу наниматель обязан:

1) потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством;

2) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;

3) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

4) провести вводный инструктаж по охране труда;

5) оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;

6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в Министерство образования Республики Беларусь о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу.

1. При приеме на работу наниматель обязан потребовать, а работник должен предъявить следующие документы:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

надлежаще оформленную трудовую книжку (за исключением лиц, впервые поступающих на работу, и совместителей);

диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

направление службы занятости, если лицо направляется в счет брони, установленной для некоторых категорий граждан;

заключение МРЭК о состоянии здоровья (для инвалидов);

декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, не предусмотренные законодательством (см. комментарий к ст. 26).

2. Поскольку условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами, не вырабатываются самими сторонами при заключении трудового договора, то на нанимателя возложена обязанность ознакомить работника и с ними. В силу ст. 365 действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.) при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме. Поэтому при приеме на работу следует такое согласие получить либо зафиксировать отказ в письменной форме.

3. Вводный инструктаж проводится с лицами, впервые поступившими на работу к данному нанимателю. Порядок его проведения регулируется Правилами обучения безопасным методам и приемам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2003 № 164, с изм. и доп.). Вводный инструктаж проводится инженером по охране труда или иным специалистом, на которого возложены эти обязанности. Программа инструктажа разрабатывается и утверждается нанимателем с учетом особенностей его деятельности. При проведении вводного инструктажа работнику сообщаются общие сведения о предприятии, его знакомят с общими правилами поведения на территории, основными положениями ТК и иных нормативных правовых актов по охране труда, режимом рабочего времени и времени отдыха, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, обращают внимание работника на основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для производства (см. комментарий к ст. 226).

4. Прием на работу, помимо заключения трудового договора в письменной форме, должен быть оформлен приказом (распоряжением) нанимателя, с которым работник знакомится под роспись. Однако следует учитывать, что в силу ст. 25 фактическое допущение работника к работе уполномоченным должностным лицом нанимателя является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен, т. е. даже если не был издан приказ. По требованию работника

или профсоюза наниматель должен надлежащим образом оформить прием на работу не позднее трех дней со дня предъявления такого требования (см. комментарий к ст. 25).

5. Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим трудовую деятельность работника. Трудовые книжки ведутся нанимателем на всех работников. Лицу, впервые поступающему на работу, на основании приказа о приеме на работу, в соответствии с установленным порядком, заводится и заполняется трудовая книжка, а в трудовых книжках работников, уже имеющих их, делается запись о приеме на работу в порядке, предусмотренном Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек работников (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.) (см. комментарий к ст. 50).

Статья 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников

При организации труда работников наниматель обязан:

- 1) рационально использовать труд работников;
- 2) обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
- 3) вести учет фактически отработанного работником времени;
- 4) выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором;
- 5) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. При отсутствии в нормативных правовых актах требований, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматель принимает меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;
- 6) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- 7) в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.); соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;
- 8) обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

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

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

11) обеспечивать повышение квалификации или переподготовку работников в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;

12) создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с настоящим Кодексом;

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

14) представлять статистические данные о труде в объеме и порядке, определенных законодательством;

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

16) отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и законодательством;

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

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

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

1. В статье 55 указаны лишь основные, наиболее общие обязанности нанимателя при организации труда работников. Они конкретизируются в других статьях ТК, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, соглашениях и других актах. Обязанности нанимателя по отношению к конкретному работнику могут быть отражены и в трудовом договоре. Наниматель обязан разумно, обоснованно, целесообразно организовать труд работников так, чтобы они имели возможность надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности без ущерба для своего здоровья, а также осуществлять свои трудовые права. Для этого каждый работник должен работать по своей специальности и квалификации, иметь закрепленное за ним рабочее место, исправные станок, машину, инструмент, запасы сырья и материалов для бесперебойной работы, он должен быть ознакомлен с установленным заданием, ему должны быть созданы здоровые и безопасные условия труда и т. д.

2. Об обеспечении трудовой и производственной дисциплины см. гл. 13 и 14.

3. Наниматель обязан организовать учет использования рабочего времени. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного, включаемого в соответствии с законодательством в рабочее время. В составе отработанного времени отдельно учитываются сверхурочные часы, служебные командировки, повременная работа сельских, работа по совместительству. В неотработанном времени выделяют 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 и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену). Своевременность явки на работу и ухода с нее определяется с помощью различных систем: карточной, жетонной, пропускной, рапортно-ведомостной. Учет использования рабочего времени ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы, в годовых табельных карточках и других документах (см. комментарии к ст. 133, 164).

4. Зарботную плату наниматель обязан выплачивать регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, не реже двух раз в месяц (ст. 73). Для некоторых категорий работников законодательством могут быть определены и другие сроки выплаты заработной платы. Например, для работников, с которыми заключены контракты, допускается ухудшение их правового положения в части периодичности выплаты зарплаты — она должна выплачиваться не реже одного раза в месяц.

Об установлении размеров, сроках и периодичности выплаты заработной платы см. гл. 6.

5. Круг основных обязанностей нанимателя по обеспечению охраны труда закреплен в п. 5, 6, 7 и 8 ст. 55. Эти обязанности регламентированы ст. 226 и другими статьями гл. 16. Об особенностях охраны труда женщин, молодежи и инвалидов см. гл. 19, 20 и 21.

6. Изменение трудовых обязанностей работников может происходить по разным причинам и носить различный характер. Например, заключен ионный коллективный договор, утверждены новые правила внутреннего трудового распорядка, внесены изменения в квалификационные характеристики ЕТКС, изменена должностная инструкция. Наниматель обязан саосновременно оформлять такие изменения и знакомить с ними работников а порядке, определенном законодательством. Особое внимание необходимо обращать на те случаи, когда изменение трудовых обязанностей работника имходит за рамки обязанностей, обусловленных трудовым договором. Так, шли работнику вменено в обязанность трудиться по другой профессии, специальности, квалификации, должности, то имеет место перевод, который допускается только с письменного согласия работника, за исключением l iv'iasH временных переводов, предусмотренных ст. 33 и 34. О переводе работника издается приказ (распоряжение), заключается новый договор или изменяется прежний. Если изменение обязанностей работника влечет

изменение существенных условий труда, то согласно ст. 32 наниматель обязан письменно предупредить об этом работника не позднее чем за один месяц. Изменение существенных условий труда также оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Если изменение обязанностей работника вызвано введением в действие новых или переработанных нормативных актов (документов) по охране труда или внесением изменений в них, то с ним проводится внеплановый инструктаж, о чем делается запись в журнале инструктажей или в личном листке обучения, где ставятся подписи инструктируемого и инструктирующего.

7. Изменение условий трудового договора и его прекращение обязательно должно быть оформлено приказом (распоряжением) нанимателя, с которым работник знакомится под роспись. В случаях, когда изменение условий договора связано с постоянным переводом работника, согласно ч. 5 ст. 30 необходимо заключить с ним новый трудовой договор в соответствии с требованиями ст. 18 и 19. О прекращении трудового договора делается запись в трудовой книжке работника в точном соответствии с формулировками ТК или иного акта законодательства. В предусмотренных законодательством случаях соответствующая запись в трудовой книжке производится и при изменении некоторых условий договора (например, при переводах).

8. Наниматель обязан обеспечивать повышение квалификации или переподготовку работников. Нормативные правовые акты по-разному регламентируют повышение квалификации и переподготовку руководителей, специалистов и рабочих. В отношении двух первых категорий нормативную основу составляет Положение о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.03.2008 №. 379).

Указанным Положением регулируется порядок осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки руководителей и специалистов организаций. Повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в учреждениях образования (подразделениях учреждений образования), обеспечивающих повышение квалификации и переподготовку кадров. Стажировка работников может также осуществляться в иных организациях независимо от их подчиненности и формы собственности.

Учреждения (их подразделения) имеют право осуществлять деятельность по повышению квалификации и переподготовке работников при наличии у них специальных разрешений (лицензий) на осуществление указанной образовательной деятельности.

Повышение квалификации и переподготовка руководящих кадров государственных органов и иных государственных организаций осуществляются в соответствии с Положением об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 26.07.2004 № 354, с изм. и доп.).

Повышение квалификации относится к дополнительному образованию и обеспечивает углубление профессиональных знаний и навыков работников

на соответствующих уровнях полученного ранее основного образования и подтверждается свидетельством о повышении квалификации установленного образца.

Повышение квалификации работников осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет.

Переподготовка относится к дополнительному образованию, обеспечивает получение новой квалификации соответствующего профиля образования на уровнях высшего и среднего специального образования и подтверждается дипломом о переподготовке установленного образца.

Продолжительность обучения при переподготовке составляет для:

руководителей — до 5 месяцев в очной форме получения образования;

специалистов с высшим образованием — до 18 месяцев в очной форме получения образования и до 24 месяцев в заочной форме получения образования;

специалистов со средним специальным образованием — до 7 месяцев в очной форме получения образования и до 9 месяцев в заочной форме получения образования.

Переподготовка не дает высшего или среднего специального образования по специальности переподготовки.

Основной целью стажировки является освоение работником новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, иных достижений непосредственно в организации, где они возникли или применяются.

Повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников, направляемых на обучение республиканскими органами государственного управления, государственными организациями, подчиненными Правительству, местными исполнительными и распорядительными органами, иными государственными организациями, финансируемыми из республиканского или местных бюджетов, осуществляются за счет средств республиканского или местных бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством.

Повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников иных организаций осуществляются за счет собственных средств этих организаций, и также средств физических лиц и других источников, не запрещенных законодательством.

Непрерывное профессиональное обучение рабочих регламентировано Положением о непрерывном профессиональном обучении рабочих (служащих) (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 599, с изм. и доп.). Обучение рабочих по повышению квалификации может проводиться на различных курсах, в учебных центрах, учебно-курсовых комбинатах, отделениях переподготовки и повышения квалификации средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, непосредственно на производстве. Продолжительность обучения устанавливается до шести месяцев без отрыва и до трех месяцев с отрывом от работы.

(стажировка проводится на рабочих местах. В процессе прохождения **стажировки** рабочие под руководством бригадира, мастера или высококвалифицированного работника должны выполнять работы, отвечающие по сложности фактическим тарифным разрядам (классов, категорий).

При направлении работников для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства за ними сохраняется место работы и производятся выплаты, установленные Правительством (см. комментарий к ст. 102 и 220¹).

9. Для создания условий совмещения работы с обучением наниматель обязан предоставлять работникам предусмотренные гарантии:

обучающимся в средних общеобразовательных, вечерних (сменных) школах;

обучающимся в ПТУ;

обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах;

поступающим в высшие и средние специальные учебные заведения, аспирантуры;

обучающимся на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях.

Законом предусмотрены различные гарантии для указанных категорий работников (сокращенное рабочее время, учебные отпуска и т. д.). Об этих гарантиях и условиях их предоставления см. гл. 15.

В некоторых случаях наниматель обязан предоставлять такие гарантии, а в других — это только его право. При этом предусмотренные ст. 215–220 гарантии для нанимателя в качестве минимальных обеспечиваются только в том случае, если работник обучается по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенным с ним договором (на подготовку, коллективным или трудовым). Если данное условие отсутствует, то обязанности предоставлять гарантии у нанимателя не возникает.

10. Порядок рассмотрения критических замечаний работников, содержащихся в их предложениях, заявлениях и жалобах, установлен Законом от 06.06.1996 «Об обращениях граждан» (в ред. Закона от 01.11.2004). Обращение подлежит регистрации и обязательному рассмотрению. Оно должно быть рассмотрено не позднее одного месяца со дня его регистрации, а не требующее дополнительного изучения и проверки — не позднее 15 дней. При необходимости проведения специальной проверки, запроса необходимой информации руководитель может продлить указанный срок, но не более чем на один месяц, уведомив об этом заявителя. Решение по существу обращения или отказ от его рассмотрения должны быть письменно мотивированы, о чем дается ответ гражданину.

Должностное лицо нанимателя, виновное в неправомерном отказе в рассмотрении обращения, нарушении без уважительных причин сроков его рассмотрения, принятии решения, противоречащего закону, преследовании гражданина или члена его семьи за подачу в законном порядке обращения, несет ответственность, предусмотренную законодательством.

11. Об обязанности предоставлять статистические данные о труде, их объеме, порядке предоставления, органах статистики см. комментарий к ст. 15.

12. Наниматель обязан отстранить работника от работы как по требованию уполномоченных государственных органов, так и по своей инициативе при наличии оснований, предусмотренных ст. 49, а именно:

когда работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

если работник не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда;

если работник не использует требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;

если работник не прошел медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

При наличии перечисленных обстоятельств наниматель обязан отстранить работника от работы в соответствующий день (смену).

В статье 49 предусмотрено еще одно основание для отстранения работника — совершение им хищения имущества нанимателя, однако в данном случае **отстранение** является не обязанностью, а правом нанимателя.

(Увольнение при отстранении заключается в том, что работник не допускается к выполнению своих трудовых обязанностей и заработная плата за время отстранения не начисляется).

14. В ряде случаев наниматели осуществляют свои обязанности по согласованию или с участием профсоюзов. Если тот или иной вопрос должен решаться с участием профсоюзов, это означает, что профсоюзы в той или иной **форме** участвуют в решении вопроса, поэтому наниматель должен выяснить их **мнение** и предложения до решения вопроса. Однако наниматель юридически **не** связан с мнением профсоюза и может принять иное решение. Например, с участием профсоюзов устанавливаются правила внутреннего трудового **распорядка**, нормы труда, осуществляются их замена и пересмотр.

При необходимости согласования с профсоюзом мнение последнего является юридически обязательным для нанимателя, поскольку в противном случае соответствующее решение признается незаконным. Согласовывать требуется, например, графики сменности, установление пятидневной или шестидневной рабочей недели, введение суммированного учета рабочего времени и др.

Н. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работниками нанимателя, так и уполномоченные должностные лица нанимателей несут дисциплинарную, материальную, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством (см. комментарий к ст. 465).

Глава 6

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 56. Государственные гарантии по оплате труда работников

Система государственных гарантий включает в себя:

- 1) величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;
- 2) величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;
- 3) республиканские тарифы оплаты труда — часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;
- 4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;
- 5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;
- 6) ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;
- 7) государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;
- 8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

1. Государственными гарантиями в области оплаты труда являются предусмотренные законодательством обязательный размер выплат работнику нанимателем как за выполненную для него работу, так и за условия, отличающиеся от нормальных, а также размеры гарантийных и компенсационных выплат.

К государственным гарантиям в равной степени относятся своевременность выплат работникам заработной платы, ограничение размеров ее удержаний, ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения, трудового договора (контракта) по оплате труда.

2. В области оплаты труда государственными гарантиями являются:

а) минимальная заработная плата, порядок и условия определения которой, а также установление ее размера регулируются законодательством (см. Закон от 17.07.2002 «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы»);

б) размер тарифной ставки первого разряда, устанавливаемый Правительством, на основании которой и коэффициентов ЕТС обеспечивается оплата

•груд работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;

в) республиканские тарифы оплаты труда, представляющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников, которые в соответствии с Законом от 11.11.1999 «О государственных минимальных социальных стандартах» (с изм. и доп.) определяются по тарифным коэффициентам ЕТС работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством тарифной ставки первого разряда с участием профсоюзов (см. ст. 60 и комментариев к ней);

г) размеры устанавливаемых доплат и надбавок и (или) иных условий оплаты:

оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни (см. ст. 69 и комментариев к ней);

оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (см. ст. 71 и комментариев к ней);

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ОМ, от. 62 и комментариев к ней);

доплаты за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы (см. ст. 70 и комментариев к ней);

д) индексация заработной платы (см. ст. 58 и комментариев к ней).

3. Законодательством предусмотрен ряд других гарантий, имеющих целью обеспечить охрану причитающейся работнику заработной платы от незаконных и необоснованных взысканий.

О порядке и размерах возможных удержаний из заработной платы работником см. ст. 107 и комментариев к ней, а об ограничении удержаний — ст. 108 и комментариев к ней.

Вопросы, связанные с запрещением удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам, регулируются в ст. 109 (см. указанную статью и комментариев к ней).

•1. Об ответственности нанимателей за нарушение условий коллективно-ГО чговора, соглашений по оплате труда см. ст. 376 и комментариев к ней (см. от. 245, 465 и комментарии к ним).

> f> au on , x< • o. , " < < ' - . м ч t

Статья 57. Заработная плата

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.

1. Заработная плата — это вознаграждение за труд, которое наниматель см Мм выплатить работнику за выполненную работу. При этом такая работа отшивается ее сложностью, количеством, качеством затраченного труда, а

также зависит от условий труда и его квалификации. Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время.

Введение Законом от 20.07.2007 в понятие заработной платы при исчислении вознаграждения за труд нормы количества и качества вряд ли экономически оправдано, поскольку критериев их определения законодательством не предусмотрено, в связи с чем применение этой нормы в практической работе не представляется возможным.

При этом, если сложность выполняемых работ и уровень квалификации работников определяются тарифно-квалификационными справочниками, то нормативных правовых актов, предусматривающих каким образом следует измерять количество и качество труда, прежде всего руководителей, специалистов и служащих, не имеется.

2. Вознаграждения (выплаты), относящиеся к заработной плате, в основном определены Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого работнику в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, в ред. постановления от 27.03.2006 № 37, далее — Инструкция). Перечень таких выплат приведен в приложении к Инструкции (см. ст. 85 ТК и комментариев к ней).

3. Согласно указанному Перечню в заработную плату при исчислении среднего заработка включаются:

а) заработная плата за выполненную работу и отработанное время, в том числе:

заработная плата, начисленная работникам на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов) за отработанное время;

заработная плата, начисленная за выполненную работу по сдельным расценкам или в процентах от выручки от продажи продукции (выполнения работ, оказания услуг);

суммы индексации заработной платы в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за руководство бригадой;

другие выплаты, предусмотренные Перечнем;

б) выплаты стимулирующего характера:

надбавки за профессиональное мастерство, классность, почетное звание, ученое звание и ученую степень, высокие профессиональные творческие, производственные достижения в труде, за сложность и напряженность работы, за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы другие надбавки и доплаты);

премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда, носящие регулярный или периодический характер (выплачиваемые ежемесячно, ежеквартально, по итогам года);

другие выплаты стимулирующего характера за выполненную работу, содержащиеся в Перечне.

в) выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы с условиями труда:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на тяжелых работах, за работу в ночное время и ночную смену при сменном режиме работы;

оплата за работу в государственные праздники, праздничные (нерабочие) и выходные дни, оплата сверхурочной работы;

другие выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

г) оплата за неотработанное время — сохраняемая заработная плата за периоды, включаемые в рабочее время (за время трудовых и социальных отпусков, за время выполнения государственных или общественных обязанностей, за время вынужденного прогула и в других предусмотренных законодательством случаях).

Кроме того, в заработную плату включаются и некоторые другие выплаты, выплачиваемые работникам за периоды, включаемые в рабочее время. Речь идет о тех периодах, когда заработная плата за работником сохраняется не полностью. Например, в связи с простоем (ст. 71 и комментарий к ней).

4. Как экономическая категория заработная плата играет двойную роль: с одной стороны, она является главным источником доходов работников и повышения производительности труда и жизненного уровня, а с другой — средством материального стимулирования повышения эффективности производства.

5. Зарботная плата подразделяется на два вида: номинальную и реальную.

Номинальная заработная плата — сумма денежных средств, получаемых работниками за результаты общественно необходимого труда. Она характеризует уровень оплаты и выплачивается денежными единицами Республики Беларусь. С согласия работника допускается полная или частичная замена денежной оплаты натуральной (ст. 74 и комментарий к ней).

Реальная заработная плата — совокупность материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на получаемую им сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги. Размер реальной заработной платы отражает их фактическую покупательную способность. Показатель реальной заработной платы за определенный период времени рассчитывается как индекс, равный частному от деления индекса номинальной заработной платы и индекса роста цен на товары и услуги.

6. Зарботная плата подразделяется на начисленную работнику за его труд и полученную на руки (выплаченную после вычета налогов и других илов платежей).

7. Средняя заработная плата — показатель, характеризующий в среднем уровень заработной платы одного работника (группы работников) за определенный период времени (единицу отработанного времени).

8. Средняя заработная плата при ее расчете подразделяется на часовую, дневную, месячную, квартальную, годовую.

Средняя заработная плата часовая — оплата одного фактически отработанного человеко-часа. Она определяется путем деления начисленной заработной платы на число отработанных работником человеко-часов.

Средняя заработная плата дневная — оплата одного фактически отработанного человеко-дня. Она рассчитывается путем деления начисленной заработной платы на число отработанных человеко-дней.

Средняя заработная плата месячная (квартальная, годовая) — оплата в среднем одного работника соответственно за месяц, квартал, год.

Статья 58. Индексация заработной платы

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

1. Данная статья изложена в новой редакции и обусловлена тем, что ее нормы в части индексации заработной платы прописаны в других нормативных правовых актах.

Так, индексация заработной платы в связи с инфляцией регулируется:

Законом от 21.12.1990 «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» (с изм. и доп.);

Инструкцией о порядке индексации доходов населения в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги (утв. постановлением-приказом Министерства труда Республики Беларусь и Министерства финансов Республики Беларусь от 18.03.1999 № 26/55, с изм. и доп., далее — Инструкция);

другими нормативными правовыми актами.

2. Индексация представляет собой корректировку величины не имеющих единовременного характера доходов физических лиц в денежных единицах Республики Беларусь из бюджетных источников (пособия, стипендии, заработная плата по месту работы, денежное довольствие), а также денежных сбережений физических лиц в виде вкладов в денежных единицах Республики Беларусь в учреждения государственной кредитно-финансовой системы и облигаций государственных займов Республики Беларусь с целью частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией (ст. 1 Закона «Об индексации доходов населения с учетом инфляции»).

3. Индексация денежных доходов производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит 5 % порог.

Индексация осуществляется на величину индекса потребительских цен с корректировкой по нормативу, устанавливаемому Советом Министров. Таким нормативом является размер величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения.

Индексация может осуществляться в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда (ставок, окладов), пособий, стипендий, денежного довольствия, иных социальных выплат населению.

4. Указом Президента Республики Беларусь от 28.01.2006 № 55 «О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции» с 1 января 2006 г. норматив индексации денежных доходов населения, подлежащих

индексации в соответствии с вышеназванным Законом, установлен в размере 100 % бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Советом Министров Республики Беларусь и действующего на момент индексации.

Доходы, превышающие указанный норматив, индексации не подлежат.

6. Норматив индексации доходов населения в зависимости от финансовых возможностей в установленном порядке пересматривается Правительством.

6. Индекс потребительских цен, в том числе нарастающим итогом с начала года и с момента предыдущей индексации, исчисляется Министерством статистики и анализа и ежемесячно (не позднее 20-го числа следующего месяца) публикуется в республиканских средствах массовой информации (п. 3.3 Инструкции).

7. Пунктом 2.1.1 Инструкции предусмотрено, что индексации подлежат авработная плата, исчисленная исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов со всеми предусмотренными законодательством надбавками и доплатами, а также премии, носящие постоянный характер.

8. Доходы (в денежных единицах Республики Беларусь) различных категорий населения индексируются за счет источников, из которых производятся соответствующие выплаты:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, — по месту работы (службы) за счет бюджета;

- работникам структурных подразделений бюджетных учреждений, содержащихся за счет привлекаемых внебюджетных источников, — за счет этих средств;

- работникам коммерческих организаций — по месту работы за счет средств, предназначенных на оплату труда по основаниям, предусмотренным коллективными договорами (соглашениями);

- общественным организациям — за счет собственных средств.

9. Выплата индексированного дохода осуществляются с месяца, следующего за тем, в котором наступили условия индексации, и производится одновременно с выплатой заработной платы.

Размер индекса потребительских цен, применяемый при индексации, сохраняется на весь период до очередного превышения пятипроцентного порога (п. 3.4 Инструкции).

10. Индексация доходов, получаемых от выполнения работ по совместительству, производится на основании справки с основного места работы, в которой указывается размер проиндексированного дохода. Сумма проиндексированного **ДОХОДА** с основного места работы и дохода по совместительству не должна превышать норматива, установленного Советом Министров (п. 5.1 Инструкции).

11. Заработная плата работающего пенсионера индексируется независимо от размера назначенной пенсии (п. 5.2 Инструкции).

12. Ответственность за правильное и своевременное осуществление выплат **но** индексации несет наниматель.

13. Контроль за правильностью проведения расчетов и выплат дополнительных доходов от индексации осуществляется соответствующими органами, и также профсоюзами и объединениями нанимателей.

14. Споры по вопросам индексации рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Индексация заработной платы при несвоевременной ее выплате

15. Согласно ст. 73 выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

16. При нарушении сроков выплаты заработной платы производится ее индексация. Индексация осуществляется в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 30.08.1996 № 344 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий».

17. Вышеназванным Указом предусмотрено, что заработная плата, пенсии, стипендии и пособия в случае задержки их выплаты индексируются в соответствии с индексом потребительских цен, публикуемым Министерством статистики и анализа.

18. Разъяснением Министерства труда от 10.10.1996, Министерства финансов от 08.10.1996, Министерства социальной защиты от 09.10.1996 и Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 09.10.1996 «О порядке индексации заработной платы, пенсий, стипендий и пособий в случае задержки их выплаты» предусмотрено, что организации независимо от форм собственности и хозяйствования в случае задержки выплаты заработной платы на один календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным законодательством или локальным нормативным актом, производят индексацию заработной платы в полном размере.

19. Индексация несвоевременно выплаченных сумм заработной платы осуществляется за каждый месяц в отдельности путем их увеличения на коэффициент инфляции, рассчитанный путем деления последнего индекса потребительских цен, опубликованного Министерством статистики и анализа на момент фактической их выплаты, на индекс цен месяца, за который они выплачиваются.

Статья 59. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) — государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда.

Размер минимальной заработной платы, порядок его установления и условия повышения определяются законодательством.

1. Законом от 20.07.2007 норма комментируемой статьи изложена в новой редакции. В ней дано понятие минимальной заработной платы и установлено, что ее размер, порядок установления и условия повышения определяется законодательством, т. е. статья имеет отсылочный характер.

Новая редакция статьи не содержит положения о том, что в состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и поощрительные выплаты, а также, что в коллективных договорах, соглашениях (кроме тех, стороной которых являются организации, финансируемые из бюджета и пользующихся государственными дотациями) может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы.

2. Принятие законодателем такой редакции комментируемой статьи обусловлено тем, что вопросы установления, условия повышения и выплаты работникам минимальной заработной платы, а также порядок определения •НП размера в настоящее время регулируются следующими нормативными актами:

Законом от **06.01.1999** «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь» (с изм.);

Законом от **11.11.1999** «О государственных минимальных социальных стандартах» (с изм. и доп.);

Законом от **17.07.2002** «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы»;

Декретом Президента Республики Беларусь от **15.02.2002 № 3** «О некоторых вопросах регулирования минимальной заработной платы»;

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от **26.01.2008 № 111** «Об установлении размера минимальной заработной платы».

3. Законом «О государственных минимальных социальных стандартах» предусмотрено, что государственный минимальный социальный стандарт — минимальный уровень государственных гарантий социальной защиты, обеспечивающий удовлетворение основных потребностей человека, выраженный в нормах и нормативах предоставления денежных выплат, бесплатных общедоступных социальных услуг, социальных пособий и выплат (ст. 1).

При этом в ст. 6 указанного Закона определено, что государственными минимальными стандартами в области оплаты труда являются:

минимальная заработная плата (месячная и часовая);

республиканские тарифы оплаты труда, определяемые по тарифным коэффициентам ЕТС и устанавливаемой Правительством тарифной ставке первого разряда с участием профсоюзов.

(К) условиях установления и применения республиканских тарифов оплаты труда см. ст. 60 и комментарий к ней.

4. Декретом Президента Республики Беларусь от **15.02.2002 № 3** «О некоторых вопросах регулирования минимальной заработной платы» предусмотрено, что:

н) минимальная заработная плата применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников;

о) минимальная заработная плата (месячная и часовая):

устанавливается Советом Министров в абсолютной сумме. При этом не должно ухудшаться сложившееся соотношение между размером месячной минимальной заработной платы и социальными нормативами (бюджетом прожиточного минимума и минимальным потребительским бюджетом);

подлежит индексации в течение года в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учетом инфляции;

является обязательной для нанимателей в качестве нижней границы оплаты труда работников.

5. Законом «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» предусмотрено, что размеры минимальной заработной платы (месячной и часовой) устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января исходя из показателей бюджета Республики Беларусь, утвержденного на очередной бюджетный (финансовый) год, и соотношения между размером минимальной заработной платы и социальными нормативами — бюджетом прожиточного минимума, а в дальнейшем минимальным потребительским бюджетом, обеспечивая при этом ежегодное поэтапное сближение их размеров (ст. 2).

Установленные указанным Законом и Декретом Президента Республики Беларусь от 15.02.2002 № 3 меры придают минимальной заработной плате статус минимально гарантированного размера оплаты труда.

6. Законом «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь» предусмотрено, что прожиточный минимум представляет собой минимальный набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья, а бюджет прожиточного минимума — стоимостную величину прожиточного минимума, а также обязательные платежи и взносы.

Бюджет прожиточного минимума является основой для установления минимальных государственных социально-трудовых гарантий: минимального размера оплаты труда, минимального размера пенсий по возрасту, стипендий, пособий (ст. 7 указанного Закона).

Бюджет прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам и в среднем на душу населения ежеквартально (по последнему месяцу квартала) утверждается Правительством.

7. Установление минимальной заработной платы в размерах, обеспечивающих прожиточный минимум, — своего рода форма вмешательства государства в жизнедеятельность рынка для того, чтобы, во-первых, обеспечить защиту некоторых наиболее уязвимых категорий работников, чьи возможности участия в коллективных переговорах по каким-либо причинам ограничены, а во-вторых, определить низший уровень заработной платы, «стартовые позиции» участников коллективных переговоров, ниже уровня которых соглашения невозможны.

8. Согласно ст. 3 Закона «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется как государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях труда при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда.

Следовательно, если работником отработана часть установленной продолжительности рабочего времени, то минимальная заработная плата выплачи-

мнется пропорционально отработанному времени. Ее исчисление производится путем умножения установленной часовой минимальной заработной платы на фактически отработанные часы в расчетном месяце.

9. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.01.2008 № 111 «Об установлении размера минимальной заработной платы» с 1 января 2008 г. месячная минимальная заработная плата установлена в размере 208 800 руб. (в среднем на душу населения), а часовая — 1 240 руб.

В течение года минимальная заработная плата подлежит индексации в порядке, предусмотренном законодательством.

Поскольку минимальная заработная плата является законодательно закрепленной минимальной гарантией оплаты труда работника, позволяющей **ему** приобретать минимально необходимый для обеспечения жизнедеятельности набор различных товаров, услуг и других благ, наниматель не имеет права выплачивать заработную плату ниже, чем она предусмотрена действующим законодательством.

10. Письмом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.07.2006 № 21/957 до сведения министерств, иных государственных и **и**к организаций, подчиненных Правительству, облисполкомов и Минского горисполкома доведен перечень выплат, которые следует включать в минимальную заработную плату с целью доведения ее уровня до установленного законодательством. В частности, предусмотрено, что при исчислении заработной платы в ее состав включается заработная плата за выполненную работу и отработанное время, а также выплаты стимулирующего характера, которые определены в письме.

Выплаты компенсирующего характера, предусмотренные п. 74 гл. 9 разд. IV Инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду (утв. постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17.09.2001 № 80, с изм. и доп.) в состав минимальной заработной платы не включаются.

11. В случаях, если работником не выполняются нормы труда (трудовые **о**Гшзности), либо не отработывается норма рабочего времени, то доплата до установленного размера минимальной заработной платы не производится.

Решение о выплате работнику надбавок и доплат при невыполнении им норм выработки не по его вине принимается нанимателем на основании коллективного договора.

12. Несмотря на то что минимальная заработная плата устанавливается на уровне бюджета прожиточного минимума, она не является минимальной ставкой заработной платы и для оплаты труда в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификации не применяется.

В целях обеспечения дифференциации оплаты труда работников в соответствии с их трудовым вкладом, создания социальной защиты населения целесообразно применять для оплаты труда работников минимальную ставку заработной платы, то есть тарифную ставку первого разряда не ниже установленной Правительством минимальной заработной платы.

13. Конвенцией МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» предусмотрено, что каждый член МОТ, ратифицирующий Конвенцию, обязуется ввести или сохранить процедуру, с помощью которой могут устанавливаться минимальные ставки заработной платы трудящихся, занятых в определенных отраслях. Следовательно, речь идет о применении для оплаты труда минимальной ставки заработной платы.

Статья 60. Республиканские тарифы 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.

1. Законом от 20.07.2007 из ч. 2 ст. 60 исключены слова «как минимальные гарантии размеров оплаты труда». Применение нанимателями наряду с минимальной заработной платой республиканских тарифов оплаты труда (см. комментариев к ст. 59) и на их основании дифференциация оплаты труда работников возможны при условии, что их размеры будут не ниже уровня устанавливаемой минимальной заработной платы.

2. Применение коммерческими организациями нормы ч. 2 ст. 60 (при незначительном размере тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями) возможно только для работников, размер оплаты труда которых по тарифным окладам, исчисленным исходя из применяемой в организации тарифной ставке первого разряда и коэффициентов ЕТС, составит не ниже уровня минимальной заработной платы.

3. Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативных актов, при помощи которых осуществляются дифференциация и регулирование заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности труда и уровня квалификации, а также особенностей видов работ, производств и отраслей экономики, в которых заняты работники.

С помощью тарифной системы при равных экономических условиях можно обеспечить: единство меры труда и его оплаты, равную оплату за равный труд, дифференциацию тарифной части заработной платы в зависимости от признаков, характеризующих общественно необходимые затраты труда.

4. Основными элементами, составляющими тарифную систему, являются: тарифно-квалификационные справочники (см. п. 53-64 комментария к настоящей статье), ЕТС, которая в настоящее время является обязательной для применения (см. п. 39-46 комментария к настоящей статье), тарифные ставки и оклады (см. ст. 61 и комментарий к ней).

В тарифную систему также включаются различного рода повышения тарифных ставок (тарифных окладов), устанавливаемые для стимулирования Труда (например, коэффициенты повышения тарифных ставок (окладов) рабочих по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям, повышения в связи с применением контракта и др.).

5. При определении уровня оплаты труда различных категорий работников на практике применяются следующие факторы:

количественные — производительность и интенсивность труда;

качественные — сложность (квалификация) труда, условия, в которых он протекает.

Количественная характеристика труда определяется по затратам физической и умственной энергии, которая измеряется продолжительностью рабочего времени и интенсивностью затрат энергии в единицу времени.

Качественная характеристика труда определяется главным образом сложностью выполняемых работ, квалификацией работника и условиями, в которых он занят.

Республиканские тарифы оплаты труда и их применение

6. Республиканскими тарифами оплаты труда, согласно ч. 1 ст. 60, являются часовые и (или) месячные тарифные ставки и оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Они определяются по тарифным коэффициентам соответствующих тарифных разрядов ЕТС и тарифной ставке первого разряда, устанавливаемой Правительством, путем умножения размера тарифной ставки мерного разряда на эти коэффициенты.

При этом согласно ч. 2 комментируемой статьи иные наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников (см. ч. 2 ст. 60 и п. 1, 2 комментария к настоящей статье).

7. Межразрядные соотношения тарифных коэффициентов и размер тарифной ставки первого разряда, применяемых для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, устанавливаются Правительством. Определение на основе межразрядных соотношений тарифных коэффициентов по соответствующим разрядам КТ („ а также распределение работников организаций по тарифным разрядам и коэффициентам производится Министерством труда и социальной защиты.

При этом применение коэффициентов ЕТС имеет обязательный характер как для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государ-

ственными дотациями, так и для коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей.

8. Распределение работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, по тарифным разрядам ЕТС и условия оплаты их труда предусмотрены приложениями 1-30 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями» (с изм. и доп.).

При этом приложение 1 к названному постановлению (далее — Приложение 1) содержит условия оплаты труда, общие для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями (если иное не предусмотрено отраслевыми условиями оплаты труда).

9. Исходя из установленного распределения работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, по разрядам и соответствующих им тарифным коэффициентам ЕТС тарифные ставки рабочих и тарифные оклады служащих определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров, на тарифные коэффициенты, предусмотренные этой сеткой по соответствующим профессиям, категориям и должностям, с учетом корректирующих коэффициентов, коэффициентов повышений, учитывающих сложность выполняемых работ, или по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики (см. п. 1.2 Приложения 1).

При введении почасовой оплаты труда применяются часовые тарифные ставки, определяемые путем деления месячной тарифной ставки (оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное нормативными правовыми актами, с учетом годового баланса рабочего времени.

Количество рабочих часов в календарном году при пятидневной и шестидневной рабочей неделе, на основании которого определяются часовые тарифные ставки, ежегодно устанавливается Министерством труда и социальной защиты.

10. Декретом Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников» установлено, что оплата труда работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, осуществляется в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем, в зависимости от сложности и условий труда этих работников, их квалификаций на основе ЕТС.

Исходя из требований указанного Декрета наниматели не имеют права устанавливать размеры тарифных ставок (окладов) работников по соответствующим тарифно-квалификационным группам меньше, чем они гарантированы государством.

11. Механизм дифференциации и регулирования основной (тарифной) части заработной платы работников, нанимателями которых являются коммер-

ческие организации и индивидуальные предприниматели, а также применения других условий оплаты труда определен Инструкцией о порядке применения Мдиной тарифной сетки работников Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123, в ред. постановления от 22.12.2006 № 162, с изм. и доп.).

12. Согласно п. 2 вышеназванной Инструкции ЕТС является инструментом тарифного нормирования оплаты труда и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием других элементов тарифной системы: тарифной ставки первого разряда, ЕКТС, ЕКСД, иных квалификационных справочников, утверждаемых и установленном порядке, определяются тарифные ставки (оклады) работников, устанавливается тарификация выполняемых работ.

» ' Ф ' н | | м и ппшппп |п.п. пп oweosed at шти шятищц.
Базовый предельный норматив тарифной ставки

первого разряда

13. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 М' 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» (с изм. и доп., далее — постановление) установлены:

базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда для коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, утверждаемого в установленном порядке (п. 1 постановления);

дифференцированные коэффициенты к базовому предельному нормативу тарифной ставки первого разряда в диапазоне от 1,0 до 1,5 согласно приложению 1 к постановлению (с изм.).

В случае уменьшения размера бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда не изменяется.

14. Постановлением определено, что для коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в **ни** имуществе, имеющих высокую эффективность и приоритетное значение и развития отрасли, базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда может повышаться по решению Совета Министров (п. 3.2).

15. В пункте 3.3 постановления установлено, что в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении коммерческими организациями, независимо **от форм** собственности, кроме коммерческих организаций с иностранными инвестициями, включаются выплаты по тарифным ставкам, должностным ... идам и сдельным расценкам (с учетом выполнения норм труда не более **чем на 200 %**), исчисленным исходя из тарифной ставки первого разряда, **не** превышающей ее предельного размера, установленного в соответствии с **м** 1 и 2 постановления, и тарифных коэффициентов ЕТС.

Следовательно, если применяемый в организации размер тарифной ставки первого разряда превышает величину базового предельного норматива тарифной ставки первого разряда с учетом дифференцированного отраслевого коэффициента, то наниматель имеет право сохранить ее размер или уменьшить в соответствии с требованиями ст. 32. Однако в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, будут включаться выплаты, предусмотренные п. 3.3 постановления.

С указанной целью производится расчет, с одной стороны, тарифной части заработной платы работников, исчисляемой по тарифным ставкам (тарифным окладам) и сдельным расценкам на основе тарифной ставки первого разряда, применяемой в организации, и коэффициентов ЕТС, а с другой — заработной платы, рассчитанной по тарифным ставкам (тарифным окладам) и сдельным расценкам исходя из базового предельного норматива тарифной ставки первого разряда в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения с учетом отраслевого коэффициента.

При этом в названные затраты включается сумма выплат стимулирующего и компенсирующего характера, а также повышения тарифных ставок, должностных окладов и расценок (с учетом фактического выполнения норм труда) в установленных законодательством размерах, рассчитанная исходя из тарифной ставки первого разряда, действующей в организации.

16. Коэффициент соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного специалиста коммерческой организации и средней заработной платы по организации в целом не может превышать размера коэффициента соотношения, установленного в соответствии с законодательством для руководителя организации.

Пунктом 3.4 постановления коммерческим организациям негосударственной формы собственности рекомендовано устанавливать коэффициент соотношения средней заработной платы заместителя руководителя (главного специалиста) и средней заработной платы по организации.

17. Установление тарифной ставки первого разряда в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения не дает возможности нанимателю обеспечивать регулирование размеров оплаты труда в соответствии с нормой ст. 63.

Условия и порядок повышения тарифной ставки первого разряда

18. Указом Президента Республики Беларусь от 27.02.1995 № 92 «О мерах по социальной поддержке населения» (с доп.) предусмотрено, что субъекты хозяйствования государственной формы собственности и с долей государства в их имуществе, уровень тарифной ставки первого разряда которых превышает установленный уровень этой ставки для работников бюджетной сферы, дальнейшее повышение заработной платы осуществляют только в прямой зависимости от роста объемов производства и реализации продукции, повышения эффективности хозяйствования (п. 2).

19. Повышение тарифной ставки первого разряда в коммерческих организациях осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты, Министерства финансов, Министерства экономики Республики Беларусь от 24.02.2005 № 18/23/34, с изм. и доп., далее — Инструкция).

20. Вышеназванная Инструкция является обязательной для государственных коммерческих организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе. Коммерческие организации с иностранными инвестициями, коммерческие организации без доли собственности государства в их имуществе могут применять Инструкцию, если это предусмотрено учредительными документами, соглашениями, уставами и другими локальными нормативными правовыми актами.

21. Согласно п. 2 Инструкции повышение тарифной ставки первого разряда в коммерческих организациях (далее — организации) производится по установленным показателям и нормативам независимо от изменения тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Если в организации применяется тарифная ставка первого разряда ниже размера, установленного Правительством для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, то такая организация может повысить тарифную ставку первого разряда до уровня, установленного Правительством. Повышение тарифной ставки первого разряда производится на основании локального нормативного акта или по решению нанимателя при условии отсутствия задолженности по заработной плате и (или) обязательным страховым взносам в Фонд социальной • пияты населения Министерства труда и социальной защиты.

В дальнейшем до конца отчетного года при повышении тарифной ставки первого разряда за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, повышенная до уровня, установленного Правительством.

22. Организации (за исключением убыточных), у которых размер тарифной ставки первого разряда превышает размер этой ставки, установленный для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, дальнейшее ее повышение осуществляют в зависимости от роста объемов производства (работ, услуг), исчисляемых в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года. Органом, уполномоченным управлять имуществом организации или осуществлять владельческий надзор, могут быть установлены другие экономические показатели, на основании которых будет производиться повышение тарифной ставки первого разряда (рост производительности труда, прибыли, снижение затрат по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении и др.), характеризующие • Ффективность работы организации.

Рост объемов производства, товаров (работ, услуг) в сопоставимых ценах и (или) других показателей финансово-экономической деятельности учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года, за исключением случаев, предусмотренных Инструкцией.

При повышении тарифной ставки первого разряда за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, действующая в организации по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

В случае невыполнения предусмотренных п. 12 Инструкции условий тарифная ставка первого разряда в организации повышаться не должна.

23. При изменении в течение года экономического показателя, на основании которого в дальнейшем предполагается производить повышение тарифной ставки первого разряда, его выполнение также учитывается нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года. Однако Инструкцией предусмотрено, что в подобных случаях изменение названного показателя может быть произведено не чаще одного раза в год.

24. Во вновь созданных организациях в течение первого года деятельности показатель исчисляется нарастающим итогом, начиная с месяца, следующего за месяцем, в котором создана организация.

25. Орган, уполномоченный управлять имуществом или осуществлять владельческий надзор, устанавливает для организаций дифференцированные размеры (нормативы) повышения тарифной ставки первого разряда до 1,0 включительно на каждый процент прироста объемов производства продукции, товаров (работ, услуг) в сопоставимых ценах (производительности труда или иного установленного показателя) в зависимости от эффективности финансово-экономической деятельности, уровня оплаты труда и других факторов и согласовывает размер ее повышения. При этом для юридических лиц, относящихся к субъектам естественных монополий, названный норматив не должен превышать 0,85.

26. Организации вправе повысить тарифную ставку первого разряда с 1 января года, следующего за отчетным, при уточнении по итогам работы за год показателей, применяемых для ее повышения. В этом случае за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в организации по состоянию на 31 декабря года, предшествующего отчетному (п. 7 Инструкции).

27. В пункте 11 Инструкции предусмотрено, что убыточные организации, включая организации, получающие субсидии из бюджета, в том числе на возмещение убытков, возникающих при продаже продукции, товаров (работ, услуг), и (или) реализующие коммунальные услуги юридическим лицам с учетом перекрестного субсидирования (далее — убыточные организации), могут повышать тарифную ставку первого разряда в зависимости от темпов снижения убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года.

Дифференцированные размеры (нормативы) повышения тарифной ставки первого разряда до 1,0 включительно за каждый процентный пункт снижения убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) нарастающим итогом с начала года к соответствующему периоду предыдущего года для убыточных

организаций устанавливаются органом, уполномоченным управлять имуществом или осуществлять владельческий надзор.

За базовую величину в убыточных организациях принимается тарифная ставка первого разряда по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

Рост тарифной ставки первого разряда в убыточных организациях (в процентах) при ее повышении в подобных случаях не может превышать темп роста реальной заработной платы, достигнутого по республике нарастающим итогом за период с начала года, за месяц до ее повышения по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.

При получении организацией положительного финансового результата работы за период нарастающим итогом с начала года дальнейшее повышение тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников осуществляется и соответствии с нормой, предусмотренной п. 4 Инструкции, т. е. в зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года или в зависимости от других установленных показателей.

28. Согласно п. 9 Инструкции о тарифная ставка первого разряда может повышаться:

организациями, задолженность которых по налогам и иным обязательным платежам в бюджет, включая государственные целевые бюджетные фонды, и (или) по обязательным платежам в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты по состоянию на 1 января 2003 г. реструктуризирована в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 23.01.2003 № 36 «О реструктуризации задолженности юридических лиц по обязательным платежам в республиканский и местные бюджеты и Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты и некоторых мерах по обеспечению своевременного поступления указанных платежей», — при условии соблюдения графиков погашения задолженности по налогам, экономическим санкциям и пеням;

сельскохозяйственными организациями, а также организациями, которые приобрели в порядке, установленном законодательством, убыточные сельскохозяйственные организации, которым в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 19.03.2004 № 138 «О некоторых мерах по финансовому оздоровлению сельскохозяйственных организаций и привлечению инвестиций в сельскохозяйственное производство» предоставлена до 1 января 2009 г. отсрочка погашения задолженности;

организациями, имевшими на 1 октября 2005 г. отрицательный финансовый результат от реализации продукции, товаров (работ, услуг) или чистый убыток, просроченная кредиторская задолженность которых, образовавшаяся на указанную дату, реструктуризирована по платежам в порядке и на условиях, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 13.01.2006 № 27 •() реструктуризации задолженности и некоторых иных мерах по финансовому оздоровлению убыточных государственных организаций».

29. В статье 36 ТК предусмотрено, что передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

При смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

В соответствии с п. 8 Инструкции при реорганизации юридического лица (слиянии, присоединении, разделении, выделении или преобразовании) наниматель имеет право по согласованию с органом, уполномоченным управлять имуществом или осуществлять владельческий надзор, сохранить разные размеры тарифных ставок первого разряда, действовавших до реорганизации, и показатели их дальнейшего повышения или применить единый размер тарифной ставки первого разряда и единый показатель ее дальнейшего повышения.

В подобных случаях наниматель может принять следующие решения:

а) сохранить в обособленных подразделениях реорганизованной организации применение разных размеров тарифных ставок первого разряда и показатели их повышения в последующих периодах (тогда за базовую величину в таких подразделениях будет приниматься тарифная ставка первого разряда по состоянию на 31 декабря года, предшествующего отчетному);

б) перейти на единый размер тарифной ставки первого разряда и единый показатель дальнейшего повышения этой ставки. В данном случае за базовую величину будет приниматься средневзвешенная тарифная ставка первого разряда, рассчитанная на первое число месяца, следующего за месяцем, в котором проведена реорганизация. Расчет этой ставки производится в соответствии с численностью работников структурных подразделений и уровнем действующих в них тарифных ставок первого разряда.

Единый показатель, установленный в целом по организации, учитывается нарастающим итогом в течение первого года деятельности с месяца, следующего за месяцем, в котором проведена реорганизация. Дальнейшее повышение тарифной ставки первого разряда осуществляется в порядке, предусмотренном Инструкцией;

в) установить единую тарифную ставку первого разряда на уровне тарифной ставки первого разряда, действовавшей в одном из структурных подразделений до реорганизации организации, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, отражаемых в составе расходов на оплату труда, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении. Применение единой тарифной ставки первого разряда осуществляется по решению нанимателя, согласованному с органом, уполномоченным управлять имуществом или осуществляющим владельческий надзор.

30. Согласно п. 10 Инструкции при совершенствовании состава заработной платы с целью увеличения доли тарифа в средней заработной плате работников организации наниматель вправе одновременно повысить тарифную ставку первого разряда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором было проведено совершенствование. Кроме того, организации могут перейти от применения

двух и более размеров тарифной ставки первого разряда к единому размеру этой ставки путем проведения совершенствования состава заработной платы в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, отражаемых в составе расходов на оплату труда.

При дальнейшем повышении тарифной ставки первого разряда до конца года за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, установленная после проведенного совершенствования состава заработной платы, и рост показателя исчисляется нарастающим итогом с месяца ее установления к соответствующему периоду предыдущего года.

После совершенствования состава заработной платы полученная доля тарифа должна сохраняться в составе средств, отражаемых в расходах на оплату труда, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при ценообразовании и налогообложении. При этом размеры премий, надбавок, доплат и иных выплат, начисляемых в организации за счет чистой прибыли, могут не уменьшаться.

По истечении года после проведенного совершенствования состава заработной платы организации могут повысить премии, надбавки и доплаты до прежних размеров, используя на эти цели средства, которые могли бы быть направлены на повышение тарифной ставки первого разряда в зависимости от роста показателя, установленного для организации и при наличии оснований и условий для ее повышения. При расчете возможного повышения тарифной ставки первого разряда за базовую величину принимается тарифная ставка первого разряда, действовавшая в организации по состоянию на 31 декабря предыдущего года.

31. Обязательными условиями для повышения в организациях тарифной ставки первого разряда во всех случаях, предусмотренных Инструкцией, являются:

- отсутствие просроченной задолженности по заработной плате, платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды и Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты;

- выполнение условий оказанной государственной поддержки и иных преференций;

- непревышение установленного нормативными правовыми актами базового предельного норматива тарифной ставки первого разряда с учетом дифференцированных отраслевых коэффициентов (для организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе);

- отсутствие просроченной кредиторской задолженности за полученную сельскохозяйственную продукцию и продукты ее переработки за отчетный период.

Особенности оплаты труда работников отдельных организаций

32. Условия и порядок оплаты труда, в том числе и повышение тарифной ставки первого разряда, юридическими лицами иных форм собственности

(акционерными обществами, индивидуальными предпринимателями и др.) определяются уставами, иными локальными нормативными правовыми актами, нанимателями в зависимости от сложности и условий труда работников, уровня их квалификации.

Обязательным условием оплаты труда работников указанных организаций и индивидуальных предпринимателей, использующих наемный труд работников, является то, что они обязаны применять Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123, в ред. постановления от 22.12.2006 № 162, с изм. и доп.) в части дифференциации размеров оплаты на основе тарифных коэффициентов ЕТС.

33. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в организациях с иностранными инвестициями, в их филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, регламентируются ст. 320 ТК, Инвестиционным кодексом.

34. Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 24.12.1998 № 1972 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» (с изм. и доп.) субъекты хозяйствования всех форм собственности, имеющие задолженность по заработной плате и (или) обязательным страховым взносам в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты, не могут повышать тарифные ставки, должностные оклады, действующие размеры премий, надбавки и доплаты в период до погашения задолженности (п. 3).

Министерствам, другим республиканским органам государственного управления, объединениям, подчиненным Правительству, в годовых прогнозах развития предприятий поручено устанавливать дифференцированные нормы вы формирования фонда заработной платы по показателям производственной продукции или выполняемого объема работ (услуг) с учетом достигнутого уровня использования ресурсов, состояния нормирования и роста производительности труда (п. 4 вышеназванного постановления).

35. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.12.2001 № 1906 «Об условиях оплаты труда работников коммерческих организаций государственной формы собственности либо с долей собственности государства в их уставном фонде, имеющих просроченную задолженность по иностранным кредитам» установлено, что такие коммерческие организации, не ликвидировавшие просроченную задолженность по иностранным кредитам, полученным под гарантию Правительства, в течение трех месяцев со дня ее образования не могут повышать руководителям, их заместителям и главным специалистам этих организаций применяемую при расчетах заработной платы работников тарифную ставку первого разряда, если уровень среднемесячной заработной платы, исчисленной нарастающим итогом с начала года, превышает 140 % от среднедушевого минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек за соответствующий период до ликвидации этой задолженности.

36. Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2001 № 623 «Об оплате труда работников юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при получении от государства в индивидуальном порядке государственной поддержки и иных преференций» (с изм. и доп.) юридические лица и индивидуальные предприниматели при невыполнении ими условий оказанной государственной поддержки и иных преференций не могут повышать применяемую при расчетах заработной платы работников тарифную ставку первого разряда, если уровень среднемесячной заработной платы работников таких юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, исчисленной нарастающим итогом с начала года, превышает 180 % среднедушевого минимального потребительского бюджета семьи из четырех человек за период действия получаемых ими от государства в индивидуальном порядке государственной поддержки и преференций.

Возмещение потерь от инфляции указанным работникам может осуществляться в соответствии с Законом «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» за счет средств юридических лиц по основаниям, предусмотренным коллективными договорами, соглашениями, а также за счет средств индивидуальных предпринимателей (п. 1 вышеназванного постановления).

37. Для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, применяются корректирующие коэффициенты к тарифным ставкам и окладам. Размеры их устанавливаются Правительством и уполномоченным им органом — Министерством труда и социальной защиты совместно с Министерством финансов.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 06.02.2007 М¹ 153 «О повышении заработной платы отдельных категорий работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными **Нотациями**» установлены корректирующие коэффициенты к рассчитанным по КТС тарифным ставкам (окладам) работников этих организаций, тарифицируемых 1-13 разрядами в размерах 2,26-1,04.

Такие корректирующие коэффициенты к тарифным ставкам (окладам), рассчитанным в соответствии с установленной Советом Министров Республики Беларусь тарифной ставкой первого разряда и коэффициентами ЕТС, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.02.2007 № 23 «О введении корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) работников организаций, финансируемых из **Гноджета** и пользующихся государственными дотациями» дифференцированы по тарифным разрядам работников, тарифицируемых с 1-го по 14-й разряды и наедены в действие с 1 января 2007 г.

Названным постановлением установлено, что тарифные ставки (оклады) работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, исчисляются путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, утверждаемой Правительством, на соответствующие тарифные коэффициенты ЕТС и корректирующие коэффициенты.

38. Для работников, не тарифицируемых по тарифным разрядам и коэффициентам ЕТС, применяются месячные оклады, которые определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством, на кратные размеры этой ставки (см. приложение 24 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6) с учетом корректирующих коэффициентов и коэффициентов повышений.

Кратные размеры тарифной ставки первого разряда установлены и для расчета тарифных ставок (окладов) работников, не тарифицируемых по разрядам (см. приложение 3 к Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123, в ред. постановления от 22.12.2006 № 162, с изм. и доп.).

Для работников коммерческих организаций корректирующие коэффициенты, установленные для работников организаций, финансируемых из бюджета, не применяются (см. п. 37 комментария к настоящей статье).

*Тарификация работников на основе Единой тарифной сетки
работников Республики Беларусь*

39. ЕТС является элементом тарифной системы и представляет собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, дифференцируемых по профессиям (должностям) работников в зависимости от сложности выполняемых ими работ и уровня квалификации. На ее основе с использованием других элементов тарифной системы (тарифной ставки первого разряда, ЕТКС, ЕКСД, иных квалификационных справочников, утверждаемых в установленном порядке) определяются размеры тарифных ставок и окладов, т. е. устанавливается зависимость оплаты труда от квалификации работников, сложности выполняемых работ, уровня квалификации и уровня управления.

40. Тарифный разряд характеризует уровень квалификации работника (рабочего) и зависит от степени сложности выполняемых им работ (обязанностей), уровня теоретических и практических знаний, а также ответственности работника. Эти требования определены в квалификационных характеристиках, предусмотренных квалификационными справочниками. Рабочие начального или низшего уровня квалификации тарифицируются первым разрядом. По мере повышения квалификации повышается и тарификация труда работников (рабочих).

Тарифные коэффициенты характеризуют соотношения квалификационного уровня работников (рабочих) по разрядам и показывают, во сколько раз рассчитанные на их основе тарифные ставки (оклады) последующих разрядов выше ставок первого.

41. Во исполнение постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.1999 № 2070 «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета» постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23.03.2001 № 21 утверждена и с 01.03.2001 введена в действие 27-разрядная ЕТС с диапазоном 7,84 : 1.

Она предусматривает следующее нарастание тарифных коэффициентов по диапазонам разрядов: с 1-го по 4-й разряд — 16 %; с 4-го по 6-й — 10 %; с 6-го по 27-й — 7 %.

42. Концепцией реформирования оплаты труда, принятой в 1991 г. (в новой редакции — в 1995 г.), предусматривалось, что ощутимым порогом материальной заинтересованности в установлении размеров оплаты труда являются межразрядные соотношения тарифных коэффициентов в размере не менее 10 %. Этот принцип был заложен в первом и во втором вариантах тарифной сетки (Концепция реформы оплаты труда в отраслях экономики одобрена постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 26.09.1995 № 525).

Установленные в ЕТС незначительные размеры соотношений тарифных коэффициентов для работников, тарифицируемых с 6-го по 27-й разряды (7 %), как для работников, финансируемых из бюджета, так и для иных форм собственности не обеспечивают дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности труда и квалификации работников.

43. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123 (в ред. постановления от 22.12.2006 № 162, с изм. и доп.) утверждена Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее — Инструкция), которая определяет механизм дифференциации и регулирования тарифной части заработной платы работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели.

44. На основе тарифных коэффициентов ЕТС и тарифной ставки первого разряда осуществляется дифференциация тарифных ставок (окладов) по разрядам по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Учет в заработной плате других факторов ее дифференциации — условий, тяжести, напряженности труда, значимости сферы его приложения, их отраслевых особенностей, количественных и качественных результатов индивидуального и коллективного труда — осуществляется посредством других элементов организации заработной платы. По отношению к ним тарифная ставка (оклад) как оплата за норму труда является основой формирования всей заработной платы.

45. Распределение работников организаций и индивидуальных предпринимателей по тарифным разрядам и соответствующим им коэффициентам ЕТС предусмотрено приложением 1 к Инструкции.

46. Для определения тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов и на их основе размеров тарифных ставок рабочих и тарифных **Вкладов** служащих коммерческих организаций размещены на 27 разрядах **КТ** (в том числе: рабочие организаций на ЕТС размещены с 1-го по 8-й разряд включительно, служащие — с 5-го по 27-й разряд включительно).

1 а именование профессий рабочих определяется в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (далее — ОКПД), утвержденным приказом Комитета по стандартизации, метрологии и сертификации от 30.12.1996 № 234 (с изм.

и доп.). Тарификация работ и рабочих (отнесение их к соответствующему разряду) входит в компетенцию нанимателя и осуществляется в соответствии с ЕТКС, наименование должностей руководителей, специалистов и служащих — в соответствии с ЕКСД.

Дифференциация и регулирование тарифной части заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников осуществляется в соответствии с приложениями 1-10 к Инструкции.

47. Педагогические работники организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями (учителя, преподаватели школ, школ-интернатов, средних специальных учебных заведений, лицеев, гимназий, колледжей, воспитатели детских садов), имеющие высшее образование, распределены по 12-16 разрядам ЕТС. Руководители названных учебных заведений и их заместители в зависимости от контингента учащихся — по 14-23 разрядам.

Врачи распределены по 13-17 разрядам, а руководители медицинских учреждений и их заместители — по 17-23 разрядам.

О распределении работников организаций других отраслей, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, по тарифным разрядам и коэффициентам ЕТС см. приложения 2-23 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6.

48. Согласно п. 16 Инструкции в порядке исключения на должности руководителей всех уровней управления, специалистов без категории и других служащих наниматель может назначать лиц, не имеющих образования и (или) стажа работы, предусмотренных квалификационными требованиями по соответствующей должности, если иное не установлено законодательством. При этом могут учитываться деловые и профессиональные знания, умения и навыки работника, наличие у него опыта работы по соответствующему направлению деятельности, инициативное и творческое отношение к работе и другие факторы.

49. Тарификация отдельных категорий работников коммерческих организаций здравоохранения, образования, науки и научного обслуживания, культуры, физической культуры и спорта, телевидения и радиовещания, редакций газет и журналов, их обособленных подразделений может быть установлена на уровне, предусмотренном для соответствующих категорий работников аналогичных организаций, финансируемых из бюджета, с учетом показателей по отнесению их к группам и категориям по оплате труда (п. 10 Инструкции).

50. В соответствии п. 17 Инструкции порядок применения коэффициентов повышения к тарифным ставкам (окладам) работников по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям устанавливается в зависимости от сложности, технологии выполняемых работ, вида производства, отраслевой принадлежности согласно приложению 2 к Инструкции и определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем.

При этом указанные коэффициенты повышения могут применяться для расчета тарифных окладов руководителей и специалистов соответствующих структурных подразделений при условии, что они установлены не менее 50 % рабочих, непосредственно занятых в этих подразделениях.

В многопрофильных организациях для производственных структурных подразделений коэффициенты повышения могут применяться в размерах, предусмотренных приложением 2, как и для соответствующих отраслей, производств, видов экономической деятельности и работ.

Применение коэффициентов повышения не исключает установление надбавок за работу в особых условиях по результатам аттестации конкретных рабочих мест.

51. Для профессий рабочих, не тарифицируемых по разрядам, установлены кратные размеры тарифной ставки первого разряда для расчета тарифных ставок рабочих (приложение 3 к Инструкции). При этом большинство названных коэффициентов предусмотрено на уровне тарифных коэффициентов соответствующих разрядов ЕТС или приближены к ним.

Тарификация должностей других служащих (технических исполнителей) и руководителей структурных подразделений административно-хозяйственного обслуживания осуществляется в соответствии с приложением 4 к Инструкции.

Таким образом, их тарифные должностные оклады определяются в соответствии с предусмотренным приложением 4 к Инструкции тарифным разрядом и на основании коэффициентов ЕТС согласно приложению 1 к Инструкции.

52.0 порядке применения тарифных ставок (окладов) и условиях организации оплаты труда работников в организациях различных отраслей экономики см. комментарий к ст. 61.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

53. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих — нормативный документ, регулирующий вопросы тарификации труда рабочих. В ЕТКС сформулированы необходимые квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабочим, выполняющим раз-ШЧКые по содержанию, степени сложности и профилю работы, в отношении производственных навыков, профессиональных знаний, приемов труда, умения организовать рабочее место, а также с учетом характера ответственности, нежащей на работнике, за правильное выполнение работы.

ЕТКС обязателен для применения в организациях любых организационно-правовых форм Республики Беларусь.

64. ЕТКС состоит из 68 выпусков, причем выпуски содержат тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, сгруппированные в разделы по видам производств и работ независимо от организационно-правовой формы и подчиненности организации, в которой имеются эти производства
I пиды работ.

Порядок применения ЕТКС определен Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 34 (с изм. и доп.).

55. Выпуски ЕТКС унифицированы с аналогичными выпусками Российской Федерации, однако на территории Республики Беларусь применяются только выпуски ЕТКС, утвержденные соответствующими постановлениями Министерства труда и социальной защиты.

Выпуски 1-66 содержат тарифно-квалификационные характеристики работ и профессий рабочих. Причем выпуск 1 ЕТКС охватывает профессии рабочих, общие для всех отраслей экономики. Последующие выпуски включают профессии рабочих по производствам и видам работ. Выпуски 67 и 68 ЕТКС являются перечнями профессий рабочих с указанием их наименований, диапазонов тарифных разрядов и номеров выпусков ЕТКС, в которые они включены. Перечни составлены таким образом, что позволяют отслеживать движение профессий (появление новых, аннулирование устаревших, унификацию близких по содержанию профессий рабочих).

56. Каждая из тарифно-квалификационная (квалификационная) характеристика состоит из разделов «Характеристика работ» и «Должен знать». Отдельные характеристики содержат раздел «Примеры работ».

Тарифно-квалификационные характеристики сгруппированы в разделы по видам производств и работ независимо от организационно-правовой формы и подчиненности организации, в которой имеются эти производства и виды работ.

57. При помощи ЕТКС производится тарификация рабочих с 1-го по 8-й разряд, что позволяет оценивать сложность той или иной профессии одним и тем же измерителем — номинальной величиной разряда.

Тарифно-квалификационные характеристики, включенные в ЕТКС, содержат описание основных наиболее распространенных работ по профессиям рабочих.

Конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ по профессиям рабочих на каждом рабочем месте устанавливаются в организациях исходя из особенностей организации труда и производства, содержащихся в технологических картах, рабочих инструкциях или других служебных документах.

Единый квалификационный справочник должностей служащих

58. Единый квалификационный справочник должностей служащих является нормативным документом, цель которого — создание необходимых условий для рационального разделения труда между руководителями, специалистами и другими служащими (техническими исполнителями), обеспечение единства при определении их должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований.

59. ЕКСД состоит из укрупненных разделов, сформированных по виду экономической деятельности (промышленность, транспорт и связь, сельское, рыбное и лесное хозяйства и др.), включающих отраслевые выпуски ЕКСД (легкая промышленность, пищевая промышленность, автомобильный транспорт, связь, туризм, здравоохранение и др.) и входящие в них квалификационные характеристики.

60. Первый выпуск ЕКСД «Должности служащих для всех отраслей экономики» включает в себя Перечень разделов и входящих в них выпусков ЕКСД, общие положения Единого квалификационного справочника должностей служащих (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 32, в ред. постановления от 30.10.2007 М> 135), а также квалификационные характеристики должностей служащих, общие для всех отраслей экономики.

61. В Общих положениях ЕКСД изложены: указания о назначении и обязанности применения ЕКСД в организациях всех отраслей экономики Республики Беларусь независимо от их организационно-правовых форм; сведения о структуре и принципах построения ЕКСД и входящих в них квалификационных характеристик и др.

62. Структура каждого выпуска ЕКСД едина и построена в соответствии с И - пшвленной Общегосударственным классификатором Республики Беларусь • Профессии рабочих и должностей служащих» квалификацией служащих по категориям: руководители, специалисты и другие служащие (технические исполнители). Отнесение должностей служащих к категориям осуществляется а зависимости от характера выполняемых работ, составляющих содержание ик 'труда (организационно-административные, аналитико-конструкторские, информационно-технические).

Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Квалификационные | требования».

63. Конкретный перечень должностных обязанностей работников устанавливается должностными инструкциями, которые разрабатываются в организации и утверждаются нанимателями или их заместителями. При необходимости обязанности, включенные в характеристику той или иной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями без увеличения численности работников. При этом в процессе совершенствования организации труда руководителям, специалистам и служащим может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных характеристиками должностей, родственных по содержанию работ, т. е. относящихся к одной функции управления (равных по сложности), выполнение которых ... требует другой специальности, квалификации, изменения должностного наименования.

64. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестата ... ой комиссией согласно действующему положению о порядке проведения **Аттестации** руководителей, специалистов и служащих.

Статья 61. Оплата труда работников

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.

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.

1. Оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), которые согласно ч. 1 ст. 61 определяются в коллективном договоре, соглашении или нанимателем, а в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, как правило, уполномоченным Правительством органом — Министерством труда и социальной защиты.

Тарифные ставки (оклады) являются составной частью тарифной системы оплаты труда. Они определяют исходные размеры оплаты труда работников за выполненную работу и отработанное время с учетом общественной значимости затраченного труда, уровня квалификации.

2. Помимо тарифных ставок и окладов (см. п. 1, 3-7 комментария к настоящей статье) и применяемых к тарифным ставкам рабочих повышающих коэффициентов по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики (см. п. 23 комментария к настоящей статье), а также других повышений ставок и окладов (см. п. 24-37 комментария к настоящей статье) основными элементами тарифной системы являются ЕТС (см. п. 39-51 комментария к ст. 60) и тарифно-квалификационные справочники (см. п. 53-66 комментария к ст. 60).

Вспомогательные элементы тарифной системы оплаты труда — надбавки, и доплаты стимулирующего и компенсирующего характера, например: за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительного объема работ, за особые условия труда и др. (см. ст. 62 и комментариев к ней, п. 31-66 комментария к ст. 63, ст. 67 и комментариев к ней), а также другие дополнительные выплаты, начисляемые работникам сверх тарифных ставок (окладов).

3. Тарифные ставки и оклады представляют собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий

работников в единицу времени (час, день, месяц). Они устанавливаются по каждому квалификационному разряду.

Тарифная ставка первого разряда является исходной нормативной величиной и определяет минимальный уровень оплаты наиболее простого труда в единицу времени. Она входит в состав тарифной системы оплаты труда, на основании которой определяются размеры тарифных ставок рабочих и тарифных окладов служащих (т. е. руководителям, специалистам и другим служащим) по другим тарифным разрядам в зависимости от общественной значимости затраченного труда, степени его сложности и уровня квалификации, особенностей производственной обстановки.

Для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, размер тарифной ставки первого разряда устанавливается Правительством.

В зависимости от избранной единицы времени тарифные ставки бывают часовые, дневные, месячные.

Месячные тарифные ставки рабочих определяются путем умножения применяемой в организации тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда ЕТС.

Часовые тарифные ставки определяются путем деления месячной тарифной ставки на среднемесячное количество рабочих часов, установленное действующими нормативными актами, с учетом годового баланса рабочего времени.

Кроме оплаты в зависимости от сложности выполняемых работ или от продолжительности времени и уровня квалификации определенные виды выплат (например, оплата простоя, доплаты за работу в сверхурочное время, за государственные праздники, праздничные и выходные дни) производятся в дополнение часовых тарифных ставок.

Тарифные ставки (оклады) работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров, на соответствующий тарифный коэффициент ЕТС с учетом корректирующих коэффициентов, коэффициентов повышений, учитывающих сложность выполняемых работ, или по технологическим видам работ, производимым в различных отраслях экономики. Оплата труда работников таких организаций производится за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также дополнительных доходов, получаемых от хозяйственной деятельности (см. п. 1.1, 1.2 приложения 1 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6).

Руководители организаций, финансируемых из бюджета, в пределах средств, направляемых на оплату труда, вправе применять тарифные оклады и тарифные ставки высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и ответственных работах, исходя из тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров, и коэффициента 2,48 с учетом корректирующего коэффициента (п. 2.2 приложения 1 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6).

Отдельным высококвалифицированным рабочим, тарифицируемым по разрядам (начиная с пятого разряда), наниматель в соответствии с п. 36 Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123, в ред. постановления от 22.12.2006 № 162, с изм. и доп., далее — Инструкция) имеет право устанавливать тарифные ставки исходя из тарифных коэффициентов соответствующих тарифных разрядов в диапазоне 2,03-2,48 включительно.

Порядок установления указанных тарифных ставок определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем.

7. Размеры часовых или месячных тарифных ставок (окладов) в коммерческих организациях всех организационно-правовых форм устанавливаются исходя из тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой в организации, и соответствующих тарифных коэффициентов ЕТС в порядке, предусмотриваемом коллективными договорами, соглашениями или нанимателями (ст. 61, 63).

Применение ЕТС не ограничивает прав нанимателей в выборе форм, систем и размеров оплаты труда, с помощью которых производится увязка заработной платы работников с результатами труда.

Если в организации коллективные договоры и соглашения не принимаются, то решение вопросов об установлении размеров тарифных ставок (окладов) решается нанимателем, трудовым договором.

8. Согласно Инструкции тарифные разряды и соответствующие им коэффициенты и на их основе тарифные оклады руководителей, специалистов и служащих (далее — служащих) коммерческих организаций устанавливаются в зависимости от занимаемой должности и выполняемой работы, их квалификационного уровня.

При этом распределение организаций по группам ставок руководителей и специалистов для определения их тарифных разрядов и коэффициентов осуществляется в соответствии с приложением 5 к Инструкции. Дифференциация организаций по группам ставок руководителей и специалистов в зависимости от основного вида экономической деятельности обусловлена различиями в сложности выпускаемой продукции, выполняемых работ и услуг, сложившимися общими условиями труда, его напряженностью, степенью ответственности и другими факторами.

9. Определение группы ставок руководителей и специалистов осуществляется в соответствии с общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Виды экономической деятельности» (утв. постановлением Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 28.12.2006 № 65).

На основе трехступенчатого разброса разрядов устанавливаются различные тарифные коэффициенты руководителям одного и того же уровня управления и специалистам, но работающим в организациях и у ИП (индивидуальных предпринимателей), различающихся по указанным в ч. 2 п. 20 Инструкции факторам.

Группа ставок руководителей и специалистов устанавливается в целом по организации и у ИП в зависимости от основного вида деятельности. И организациях, имеющих в своем составе обособленные подразделения, по решению нанимателя группа ставок руководителей и специалистов может быть установлена для них в зависимости от вида деятельности.

10. Приложением 6 к Инструкции предусмотрено распределение по разрядам отдельных служащих, должности которых не категорируются. Согласно приложению 6 к Инструкции для них установлены соответствующие тарифные разряды, по которым в соответствии с приложением 1 к Инструкции определяются тарифные коэффициенты и на их основе — размеры тарифных окладов.

11. В соответствии с п. 22 Инструкции при создании структурных подразделений учитываются следующие нормы управляемости:

управление, служба может создаваться при численности работников в его штате не менее семи человек, включая должность руководителя;

отдел может создаваться при численности работников в его штате не менее четырех человек, включая должность руководителя;

сектор (бюро, группа) может создаваться при численности работников в его штате не менее трех человек, включая должность руководителя.

При необходимости в составе структурных подразделений с учетом вышеназванных норм управления могут создаваться: в управлении — отделы, секторы (бюро, группы); в отделе — секторы (группы, бюро).

В случае, предусмотренном законодательством, в организации может создаваться служба как структурное подразделение независимо от численности работников.

При необходимости может вводиться должность руководителя служим, тарификация которой устанавливается с учетом норм управляемости, предусмотренных ч. 3 настоящего п. 22 Инструкции для соответствующих структурных подразделений.

Количество заместителей руководителя организации устанавливается нанимателем в зависимости от количества осуществляемых видов и направлений деятельности, структурных подразделений, списочной численности работников и выполняемых функций.

12. Распределение должностей руководителей структурных подразделений и отдельных специалистов по уровням управления применяется для определения тарифных разрядов отдельных должностей руководителей и специалистов структурных подразделений, осуществляющих управленческие функции, и в соответствии с приложением 7 к Инструкции. Размеры их тарифных окладов определяются на основании приложений 1, 5 и 7 к Инструкции.

13. Распределение должностей руководителей структурных производственных подразделений по уровням управления для определения их тарифных разрядов проводится согласно приложению 8. Следовательно, размеры их тарифных окладов определяются на основании приложений 1, 5 и 8 к Инструкции.

14. Должность начальника производства может вводиться при наличии в производстве соответствующего производства двух и более производственных

подразделений (цехов, участков), объединенных законченным циклом выпуска продукции. Должность начальника цеха может вводиться при наличии в структуре соответствующего цеха не менее двух участков, объединенных технологическим процессом. Должность начальника участка может вводиться при наличии в непосредственном подчинении не менее двух мастеров. Должность мастера может вводиться при наличии в непосредственном подчинении не менее пяти работников. Конкретные нормы управляемости при создании производственных структурных подразделений (цех, участок и др.) устанавливаются нанимателем исходя из специфики производства.

15. Тарифные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты руководителей организаций устанавливаются в зависимости от списочной численности работников согласно приложению 10 к Инструкции, на основании которых (и тарифной ставки первого разряда, действующей в организации) определяются их тарифные оклады.

В случае, когда тарифный разряд руководителя организации окажется равным или ниже разряда руководителей структурных подразделений, структура управления и штаты по решению нанимателя могут быть пересмотрены и излишние звенья управления устранены (п. 26 Инструкции).

При необходимости сохранения структуры управления тарификация руководителей структурных подразделений может быть установлена нанимателем на один разряд ниже, чем предусмотрено по соответствующему уровню управления.

16. Тарифные разряды руководителей и специалистов неосновных структурных подразделений по отношению к основным могут быть установлены на один разряд ниже.

Отнесение структурного подразделения к основному или неосновному устанавливается коллективным договором, соглашением или нанимателем.

17. В соответствии с п. 28 Инструкции тарифный разряд первого заместителя руководителя организации (или главного инженера) устанавливается на один разряд ниже руководителя организации.

Тарифные разряды заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются на 1-2 разряда ниже тарифного разряда первого заместителя руководителя организации (или главного инженера).

При отсутствии в штатном расписании должности первого заместителя руководителя организации (или главного инженера) тарифные разряды заместителей руководителя организации и главного бухгалтера могут быть установлены на 1-2 разряда ниже тарифного разряда руководителя организации.

18. Тарифный разряд помощника руководителя организации устанавливаются на 1-2 разряда ниже тарифного разряда заместителя руководителя организации.

Тарифные разряды заместителей главного бухгалтера, заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 1-2 разряда ниже разрядов главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений соответственно.

19. Тарифный разряд руководителя обособленного подразделения может быть установлен коллективным договором, соглашением или нанимателем в зависимости от списочной численности работников подразделения согласно приложению 10 либо по одному из уровней управления в соответствии с приложением 1 к Инструкции.

20. Отдельным высококвалифицированным рабочим, тарифицируемым по разрядам (начиная с пятого разряда), наниматель имеет право устанавливать тарифные ставки исходя из тарифных коэффициентов соответствующих тарифных разрядов в диапазоне 2,03-2,48 включительно.

Порядок установления указанных тарифных ставок определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем.

21. Тарификация отдельных категорий работников коммерческих организаций здравоохранения, образования, науки и научного обслуживания, культуры, физкультуры и спорта, телевидения и радиовещания, редакций газет и журналов, их обособленных подразделений может быть установлена на уровне тарификации, предусмотренной для соответствующих категорий работников аналогичных организаций, финансируемых из бюджета, с учетом показателей но отнесению их к группам по оплате труда (п. 10 Инструкции).

Повышение тарифных ставок (тарифных должностных окладов)

22. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» (с изм.) в целях усиления прямой зависимости заработной платы работников от конечных результатов работы того участка производства, на котором трудится конкретный работник, должностные оклады руководителей, специалистов и служащих могут повышаться до 7 %, рабочих с повременной оплатой труда — до 10 % тарифной ставки, а рабочим со сдельной оплатой труда сдельные расценки повышаются до 10 % за увеличение производства продукции.

Введение прогрессивно возрастающих расценок и повышенных тарифных ставок и окладов до указанных размеров повышения осуществляется при условии фактического улучшения эффективности хозяйствования и зарабатывания средств на эти цели соответствующим участком производства.

При улучшении результатов хозяйственной деятельности организации в целом должностные оклады работников аппарата управления, общезаводских служб также могут увеличиваться до 7 % в пределах средств на заработную плату.

23. В целях дифференциации оплаты труда рабочих по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям экономики (далее — коэффициенты повышения) к тарифным ставкам (окладам), рассчитанным по тарифным коэффициентам соответствующих разрядов ЕТС как для рабочих организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, так и для рабочих коммерческих организаций, установлены коэффициенты повышения от 1 до 1,9.

Такие коэффициенты для работников коммерческих организаций предусмотрены Приложением 2 к Инструкции, а для работников отраслей, финансируемых из бюджета, — п. 2.10 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 (далее — Приложение 1).

Применение коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) для работников коммерческих организаций предусматривается коллективным договором, соглашением или нанимателем.

Коллективным договором, соглашением или нанимателем может предусматриваться применение для расчета тарифных окладов коэффициент повышения руководителей и специалистов соответствующих структурных подразделений при условии, что они установлены не менее 50 % рабочих, непосредственно занятых в этих подразделениях (п. 17 Инструкции).

Применение коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) не исключает установление нанимателем доплат за работу в особых условиях по результатам аттестации конкретных рабочих мест.

Указанные коэффициенты повышения могут также применяться и к окладам руководителей и специалистов производственных подразделений организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями (п. 2.10 Приложения 1).

Об оплате труда, применяемого в особых условиях, см. ст. 62 и комментариев к ней.

24. Руководители организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, в пределах фонда заработной платы имеют право повышать тарифные ставки и должностные оклады руководителей, специалистов и служащих до 7 %. Повышение окладов руководителям устанавливается вышестоящим органом управления (п. 2.1 Приложения 1).

25. Коллективным договором, соглашением или нанимателем для работников коммерческих организаций может быть предусмотрено:

повышение до 10 % включительно тарифных окладов руководителей, специалистов и других служащих организаций, имеющих в своем подчинении дочерние предприятия, обособленные подразделения. Если обособленные подразделения, подчиненные организации и дочерние предприятия занимают видами экономической деятельности, отличными от основного вида деятельности организации, и объем их выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг) составляет не менее 30 % объема выручки по организации в целом, исчисленного нарастающим итогом с начала отчетного года, то тарифные оклады руководителей и специалистов организации могут быть повышены до 15 % включительно (п. 33 Инструкции);

введение для рабочих с повременной оплатой труда повышенных до 15 % (включительно) тарифных ставок, соответствующих присвоенным им тарифным разрядам; для рабочих со сдельной оплатой труда — расценок, прогрессивно возрастающих до 20 % (включительно); для руководителей, специалистов и других служащих — повышенных до 10 % (включительно) тарифных окладов. При этом введение повышенных тарифных ставок, тарифных окладов,

прогрессивно возрастающих расценок осуществляется за счет экономии фонда заработной платы, полученной коммерческой организацией в результате проведения работы по нормированию труда и снижению трудоемкости при условии фактического улучшения эффективности хозяйствования и роста производительности труда (п. 33 Инструкции);

повышение на основании коллективного договора, соглашения или нанимателем тарифных ставок рабочих до 10 % включительно при выполнении работ по обслуживанию бруцеллезного скота и больных ящуром животных (и. 38 Инструкции);

повышение на 5 % тарифных ставок гардеробщиков, дворников, истопников, лифтеров, подсобных рабочих, уборщиков помещений, тарифицируемых 1-м тарифным разрядом, а также уборщиков территорий за характер и специфику труда, а уборщиков помещений, уборщиков мусоропроводов, рабочих по комплексной уборке и содержанию домовладений, рабочих по обслуживанию в бане и уборщиков территорий, использующих дезинфицирующие вещества, в том числе при уборке туалетов, — на 10 % (п. 39 Инструкции).

26. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.12.1999 № 2070 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета» с 01.01.2000 установлено дифференцированное повышение до 30 % тарифных ставок и окладов работников организаций, финансируемых из бюджета (за исключением служащих государственного аппарата, военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), рассчитанных в соответствии с установленной Советом Министров тарифной ставкой первого разряда и коэффициентами КТС, за стаж работы по специальности (в отрасли).

Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, за стаж работы по специальности (в отрасли) (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4, в ред. постановления от 21.06.2004 № 70, с изм. и доп., далее — Положение) предусмотрено, что повышение тарифных ставок (окладов), рассчитанных в соответствии с тарифной ставкой первого разряда, устанавливаемой Правительством, и коэффициентами ЕТС, за стаж работы по специальности (в отрасли) производится в следующих размерах: при стаже работы до 5 лет — на 10 %; от 5 до 10 лет — на 15 %; от 10 до 15 лет — на 20 % и свыше 15 лет — на 30 % тарифной ставки (оклада).

Указанное Положение распространяется на работников бюджетных организаций независимо от отраслевой принадлежности.

27. Дифференцированное повышение тарифных ставок (окладов) за стаж работы по специальности производится специалистам, занимающим должности, предусмотренные перечнем специалистов бюджетных организаций, здравоохранения, социальной защиты, образования, науки, физической культуры и спорта, культуры и искусства, радио и телевидения, архива и

архивных учреждений, редакций газет и журналов (далее — перечень) согласно приложению (п. 3 Положения).

Дифференцированное повышение тарифных ставок (окладов) за стаж работы в отрасли производится руководителям, специалистам, служащим и рабочим бюджетных организаций, должности которых не предусмотрены перечнем, в том числе осуществляющим техническое обслуживание и обеспечивающим деятельность государственных органов (п. 4 Положения).

Размеры повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций за стаж работы по специальности (в отрасли) наряду с другими повышениями суммируются с тарифными ставками (окладами) и образуют ставки (оклады) (п. 23 Положения).

28. При выполнении работы на условиях совместительства по основному месту работы или у другого нанимателя стаж работы по специальности (в отрасли) для работников бюджетных организаций исчисляется в порядке, предусмотренном названным Положением (п. 24 Положения).

29. При временном замещении работникам бюджетных организаций повышение тарифной ставки (оклада) в зависимости от стажа работы по специальности (в отрасли) производится по основной должности. При этом замещающему работнику выплачивается разница между его тарифной ставкой (окладом) без учета повышения за стаж работы, надбавок, доплат и других выплат и тарифной ставкой (окладом) замещаемого работника без учета повышения за стаж, надбавок, доплат и других выплат (п. 25 Положения).

30. Установленное для работников бюджетных организаций повышение тарифных ставок и окладов (см. п. 26, 27 комментария к настоящей статье) вместо надбавок за стаж работы по специальности (в отрасли) нарушает дифференциацию оплаты труда по тарифным ставкам (тарифным окладам) в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификации.

31. Об условиях применения надбавок за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы) в коммерческих организациях см. п. 56-58 комментария к ст. 63.

32. Указом Президента Республики Беларусь от 01.06.2007 №. 254 «О повышении тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников» предусмотрено, что руководителям и специалистам организаций (их структурных подразделений) здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта, социального обслуживания, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, расположенных в сельской местности, тарифные ставки (оклады), установленные им в соответствии с законодательством, повышаются на 20 %.

Для целей вышеназванного Указа под сельской местностью понимается территория, входящая в пространственные пределы сельсоветов, за исключением территорий поселков городского типа и городов районного подчинения.

33. В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 №. 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.)

наниматель должен производить повышение тарифных ставок не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством. Такое повышение производится при заключении с работником контракта и должно предусматриваться в нем.

При этом постановлением Совета Министров Республики Беларусь от (И). 11.1999 № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» (с изм.) предусмотрено, что при заключении контракта с работниками тарифные ставки в связи с высокопроизводительным и качественным трудом повышаются до 25 %.

34. Для отдельных категорий работников высших учебных заведений и научных организаций, финансируемых из бюджета, соответствующими указами Президента Республики Беларусь и постановлениями Правительства установлены дифференцированные повышения их окладов.

В качестве примеров можно привести Указ Президента Республики Беларусь от 04.08.1998 № 390 «О дополнительных мерах по реализации Национальной академией наук Беларуси статуса высшей государственной научной организации» (с изм. и доп.) и постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.06.1997 № 664 «Об уровне оплаты труда в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации руководящих кадров государственных органов» (с изм.).

35. Условия установления надбавок за класс государственным служащим определены Законом от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.).

Государственным служащим, занимающим в установленном законодательством порядке государственные должности, наделенным соответствующими полномочиями и выполняющим служебные обязанности за денежное вознаграждение, из средств республиканского или местных бюджетов либо других предусмотренных законодательством источников финансирования

устанавливаются должностные оклады и надбавки за класс государственного служащего, которые образуют расчетный должностной оклад (п. 14 ст. 48 указанного Закона).

Надбавки за класс работникам Министерства иностранных дел — за дипломатические ранги или класс, а прокурорским работникам — за дипломатические ранги, дифференцированные в зависимости от занимаемой должности, устанавливаются Президентом Республики Беларусь (см. п. 52 комментария к ст. 63).

36. Указом Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 273 «О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов» предусмотрено повышение тарифных ставок (окладов) молодым специалистам с высшим образованием из числа лиц, получивших в период обучения в учреждениях высшего образования, обеспечивающих получение высшего образования, поощрения специальных фондов Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов, а также по поддержке талантливой молодежи (стипендию, поощрительную стипендию, гранд-премию, премию, поощрительную

премию, грант, материальную помощь), принятым на работу по направлению этих учреждений в организации, финансируемые из бюджета, на 15 %.

Повышение тарифных ставок (окладов) осуществляется по основному месту работы молодого специалиста в течение двух лет с момента заключения с ним трудового договора (контракта).

Для отдельных категорий работников предусмотрены и другие повышения ставок (окладов), а надбавок, которые образуют новые их размеры. Такие повышения установлены, например, для отдельных специалистов системы образования, здравоохранения и других отраслей, финансируемых из бюджета (см. приложения 2, 3 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6).

37. Работникам организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, имеющим право на повышение тарифных ставок (окладов) по одному или нескольким основаниям, размер каждого повышения определяется от тарифной ставки (оклада), рассчитанной в соответствии с устанавливаемой Советом Министров тарифной ставкой первого разряда и коэффициентами ЕТС, с учетом корректирующих коэффициентов, коэффициентов повышений, учитывающих сложность выполняемых работ, или по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики (кроме повышений, установленных от тарифной ставки первого разряда).

Исчисленные размеры повышений тарифных ставок (окладов) и повышения, установленные от тарифной ставки первого разряда, суммируются с тарифной ставкой (окладом), рассчитанной в соответствии с устанавливаемой Советом Министров тарифной ставкой первого разряда и коэффициентами ЕТС, с учетом корректирующих коэффициентов, коэффициентов повышений, учитывающих сложность выполняемых работ, или по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики и формируют ставку (оклад) (п. 4 Приложения 1).

38. Об условиях установления доплат и надбавок компенсирующего и стимулирующего характера см. ст. 63 и комментариев к ней.

Особенности определения тарифной части заработной платы в соответствии с Инструкцией

39. Согласно Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123 (далее — Инструкция) тарифная часть заработной платы работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, состоит из: тарифных ставок рабочих, тарифных окладов служащих, фиксированных должностных окладов.

40. Согласно новой редакции п. 9 Инструкции тарифные ставки рабочих определяются путем суммирования:

тарифной ставки рабочего, рассчитанной на основе ЕТС, которая исчисляется путем умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в

организации (у ИП), на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ЕТС (кратный размер тарифной ставки первого разряда), установленный рабочему по его профессии, и на коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям согласно приложению 2;

сумм повышений тарифных ставок рабочих, размеры которых предусмотрены настоящей Инструкцией, исчисленных отдельно по каждому основанию **путем** умножения тарифной ставки, рассчитанной в соответствии с абз. 2 п. 9 Инструкции, на размеры установленных рабочему повышений;

сумм повышений тарифных ставок рабочих, размеры которых предусмотрены иными нормативными правовыми актами, исчисленных отдельно по каждому основанию путем умножения суммы составляющих, рассчитанных в соответствии с абз. 2 и 3 п. 9 Инструкции, на размеры установленных рабочему повышений.

Должностные оклады служащих определяются путем суммирования:

тарифного оклада служащего, рассчитанного на основе ЕТС, который исчисляется путем последовательного умножения тарифной ставки первого разряда, действующей в организации (у ИП), на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ЕТС, установленный служащему по его должности, на коэффициент от 0,93 до 1,07 (включительно) и (или) на коэффициент повышения согласно приложению 2;

сумм повышений тарифных окладов служащих, размеры которых предусмотрены Инструкцией и иными нормативными правовыми актами, рассчитанных в порядке, установленном абз. 3 и 4 ч. 1 п. 9.

Таким образом, тарифные ставки рабочих и должностные оклады служащих определяются с учетом их повышения как по основаниям, предусмотренным Инструкцией, так и на основании иных нормативных правовых актов.

41. Тарифные ставки рабочих, тарифные оклады служащих повышаются:
а) в соответствии с Инструкцией на основании применения:

коэффициентов повышения тарифных ставок (окладов) рабочих по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям (п. 17 Инструкции и приложение 2 к ней).

Порядок применения коэффициентов повышения к тарифным ставкам **(окладам)** работников определяется коллективным договором, соглашением и то нанимателем. Эти коэффициенты повышения могут применяться для расчета тарифных окладов руководителей и специалистов соответствующих структурных подразделений при условии, что они установлены не менее 50 % рабочих, непосредственно занятых в этих подразделениях;

повышения тарифных ставок рабочих отдельных профессий за характер и специфику труда (п. 39 Инструкции);

повышения до 10 % включительно тарифных окладов руководителей, специалистов и других служащих организаций, имеющих в своем составе обособленные подразделения либо подчиненные организации, дочерние предприятия. Если такие организации занимаются видами экономической деятельности,

отличными от основного вида деятельности организации, и объем их выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг) составляет не менее 30 % объема выручки по организации в целом, исчисленного нарастающим итогом с начала отчетного года, то тарифные оклады руководителей, специалистов и других служащих организации могут быть повышены до 15 % включительно (п. 33 Инструкции);

повышения до 15 % (включительно) тарифных ставок, присвоенных тарифных разрядов рабочим, оплачиваемых повременно и до 20 % (включительно) прогрессивно-возрастающих сдельных расценок для рабочих со сдельной оплатой труда, а также повышений до 10 % (включительно) — для руководителей, специалистов и других служащих их тарифных окладов (п. 33 Инструкции);

повышения до 10 % (включительно) тарифных ставок рабочих при выполнении работ по обслуживанию бруцеллезного скота и больных ящуром животных;

повышения (уменьшений) тарифных ставок рабочих, предусмотренных примечаниями к приложению 3 к Инструкции;

других повышений, предусмотренных Инструкцией;

б) на основании применения иных нормативных правовых актов, в том числе:

Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм., далее — Декрет № 29) до 50 % тарифных ставок (должностных окладов);

постановления Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» (с изм.) до 25 % в пределах повышений, предусмотренных Декретом № 29;

других нормативных правовых актов.

42. Согласно п. 9 Инструкции применение коэффициентов осуществляется в том случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением или нанимателем.

Надбавки, доплаты, премии и иные выплаты, предусмотренные законодательством, исчисляются исходя из тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих, рассчитанных в порядке, предусмотренном п. 9 Инструкции.

Сдельные расценки определяются исходя из тарифных ставок (окладов) выполняемых работ с учетом коэффициентов их повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям согласно приложению 2 к Инструкции.

43. Фиксированные должностные оклады устанавливаются в соответствии с законодательством вновь назначенному руководителю убыточной коммерческой организации в кратном размере от уровня среднемесячной заработной платы работников по соответствующей отрасли (подотрасли, вида экономической деятельности).

Фиксированные должностные оклады без начисления на них премий, надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются должностным лицам на период:

действия установленного руководителю организации должностного оклада а кратном размере от уровня среднемесячной заработной платы работников по соответствующей отрасли (подотрасли, вида экономической деятельности) экономики республики;

осуществления временным (антикризисным) управляющим процедуры санации.

Фиксированные должностные оклады определяются путем умножения условной тарифной ставки первого разряда на тарифные коэффициенты соответствующих тарифных разрядов ЕТС, определенных по тарификации должностных лиц, и пересматриваются по мере изменения размера условной тарифной ставки первого разряда.

Условная тарифная ставка первого разряда исчисляется путем деления установленного руководителю организации должностного оклада на тарифный коэффициент, соответствующий его тарифному разряду по ЕТС.

При отсутствии улучшения финансово-хозяйственной деятельности организации (положительных результатов санации) нанимателем по согласованию с собственником имущества может быть принято решение об отмене фиксированных должностных окладов всем либо отдельным должностным лицам (п. 35 Инструкции).

Тарификация работ и рабочих

44. Тарификация работ представляет собой определение разряда работ в зависимости от степени их сложности на основе описания основных, наиболее часто встречающихся работ, приведенных в тарифно-квалификационных характеристиках профессий рабочих. Отнесение работ к определенным тарифным разрядам осуществляется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, содержащимися в ЕТКС (см. п. 53, 54 комментария к п. 60). При этом тарифицируемая работа сопоставляется с соответствующими работами, содержащимися в тарифно-квалификационных характеристиках, и с типовыми примерами работ, помещенными в справочнике, а в необходимых случаях и с перечнями примеров работ, дополнительно разработанными организациями.

Если работа выполняется бригадой (звеном), тарификация работ производится дифференцированно по каждой операции или по сумме операций,

входящих в состав этой работы, с учетом ее среднего разряда.

При неполной загрузке оборудования, производительность которого предусмотрена в тарифно-квалификационных характеристиках соответствующих профессий и увязана с разрядом работ (например, у машинистов, аппаратчиков, операторов и др.), разряд работ определяется по паспортной производительности оборудования.

15. Тарификация рабочих представляет собой присвоение (повышение) рабочему соответствующего квалификационного разряда, категорий, классов

на основании требований тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик профессий рабочих. При этом учитывается сложность самостоятельно выполняемых им работ, имеющихся в организации, уровень квалификации, профессиональная подготовка рабочего.

При тарификации учитывается следующая классификация труда: неквалифицированный труд — 1-2-й разряды; квалифицированный труд — начиная с 3-го разряда.

46. Вопрос о присвоении (повышении) разряда рабочему рассматривается квалификационной комиссией организации (производственного структурного подразделения) на основании заявления рабочего, прошедшего обучение, по представлению руководителя соответствующего подразделения (мастера, начальника смены, участка и др.). Право на повышение разряда в установленном порядке имеют рабочие, успешно выполняющие работы более высокой квалификации не менее трех месяцев в течение года. Рабочим, выполняющим нормы труда, присвоение более высокой квалификации производится в первую очередь.

47. Руководитель организации имеет право понизить рабочему квалификацию на один разряд сроком до трех месяцев за грубое нарушение технологической дисциплины и за другие серьезные нарушения, повлекшие ухудшение качества изготавливаемой им продукции или выполняемых работ.

Восстановление разряда производится в общем порядке, установленном для присвоения или повышения разряда.

48. Для повышения (присвоения) рабочему разряда и наименования профессии по приказу (распоряжению) нанимателя создается квалификационная комиссия. Председателем квалификационной комиссии назначается уполномоченное должностное лицо нанимателя (как правило, главный инженер, заместитель руководителя организации). Членами комиссии могут быть назначены: руководители (специалисты) соответствующих производственных структурных подразделений организации; руководитель (специалист) структурного подразделения, занимающийся вопросами кадров (подготовки кадров), труда и заработной платы; руководитель (специалист) структурного подразделения по охране труда; представители профсоюза.

49. В организациях по распоряжению нанимателя могут создаваться квалификационные комиссии в производственных структурных подразделениях.

Председателем такой квалификационной комиссии назначается руководитель структурного подразделения или его заместитель. Состав комиссии определяется нанимателем. Квалификационные комиссии производственных структурных подразделений работают под руководством квалификационной комиссии организации.

50. В небольших организациях, где нет возможности создать квалификационную комиссию соответствующего профиля для присвоения (повышения) разрядов рабочих, могут привлекаться квалификационные комиссии соответствующих государственных учреждений профессионально-технического образования.

61. При сдаче экзамена квалификационной комиссии на присвоение квалификационного разряда по той или иной профессии рабочий должен в соответствии с требованиями тарифно-квалификационной характеристики соответствующего разряда ответить на все вопросы «Должен знать» и сдать квалификационную пробную работу, то есть самостоятельно выполнить отдельные работы, указанные в разделах «Характеристика работ» или «Примеры работ» устанавливаемого разряда согласно работам, имеющимся в данной организации.

При сдаче квалификационной пробной работы рабочий должен выполнить установленное нормированное задание, обеспечив при этом необходимое качество работ. Оценку уровня практической подготовки рабочего на участке, где не могут быть выполнены практические работы, дает мастер.

Присвоение (повышение) разряда рабочего, состоящего в бригаде, должно производиться не по степени сложности работ, выполняемых им под руководством рабочего более высокой квалификации, а по сложности тех работ, которые он может выполнять самостоятельно.

По результатам проверки экзаменов и сдачи пробы комиссией принимается решение присвоить или не присвоить новый разряд. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании заключения квалификационной комиссии нанимателем издается приказ (распоряжение) о присвоении профессии и разряда рабочему (класса, категории) и в установленном порядке вносятся соответствующие записи в трудовую книжку работника.

Тарифный разряд, соответствующий квалификации рабочего, присваивается при приеме на работу, так и в процессе работы, в связи с повышением квалификации, изменении тарифной системы.

Присвоение разряда рабочим, на которых возложено наряду с основной профессией также выполнение функций по руководству бригадой, должно производиться на общих основаниях. При прочих равных условиях назначение рабочим бригадиром не может служить основанием для повышения его разряда.

Порядок присвоения и повышения разрядов рабочим при совмещении одной или нескольких профессий производится по каждой из совмещаемых профессий.

По некоторым профессиям рабочих (водители автомобиля, трактористы и т.п.) наряду с изложенными требованиями по сдаче квалификационных экзаменов устанавливается определенный порядок выдачи свидетельств (удостоверений) соответствующими государственными органами (организациями).

Классификация таких категорий рабочих производится не при помощи присвоения им тарифных разрядов, а путем присвоения определенного класса. При этом тарифные ставки определяются на основании кратных размеров ставки первого разряда, действующей в организации (см. приложение 4 к Инструкции).

Присвоение или повышение разряда производится при условии потребности производства в рабочих соответствующего разряда по представлению руководителя структурного подразделения.

Тарифно-квалификационный разряд рабочим отдельных профессий, тарифицируемых по 1-2-му разрядам, может быть присвоен в порядке, установленном в организации, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами.

56. Наименование профессии рабочего должно устанавливаться в строгом соответствии с ЕТКС, с учетом фактически выполняемой работы в конкретном производстве.

В тех случаях, когда рабочий выполняет работу разных профессий, наименование профессии рабочего устанавливается по основной работе с учетом наибольшего удельного веса выполняемых им работ.

57. В исключительных случаях разряды по профессиям, по которым в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС требуется среднее специальное образование, могут быть присвоены рабочим, не имеющим такого образования, но обладающим требуемым уровнем знаний и высоким профессиональным мастерством.

58. Перетарификация работ и рабочих в организации производится в случаях изменения профиля производства, перехода на новые технологии, модернизации производства, изменений в ЕТКС, введения нового ЕТКС или новых разделов действующего справочника, соответствующих специфике производства.

59. Применение нанимателем производной профессии «старший» или «помощник» возможно лишь в случаях, если это предусмотрено ЕТКС и иными нормативными правовыми актами. Исключение составляют профессии рабочих, не тарифицируемые по разрядам. К ним также возможно применение производной профессии «старший».

60. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим по вновь возникшим профессиям до утверждения их в установленном порядке производится нанимателем применительно к наименованиям и тарифно-квалификационным характеристикам соответствующих профессий и работ, содержащихся в действующем ЕТКС.

61. Рабочему гарантируется сохранение присвоенного ему разряда. Разряд входит в условия трудового договора. Следовательно, присвоенный рабочему тарифный разряд может изменяться лишь с его согласия. Отсутствие в организации работ соответствующей квалификации или иные причины (недостаток средств на оплату труда) не могут служить основанием для пересмотра присвоенных рабочим тарифных разрядов, но оплата труда рабочих производится за фактически выполняемую работу с учетом ее тарификации.

62. При успешном выполнении норм труда и в течение не менее трех месяцев в году выполнения работ более высокой квалификации работник в соответствии с ч. 4 ст. 61 имеет право требовать от нанимателя присвоения в установленном порядке более высокой квалификации. Такие требования следует предусматривать в коллективных договорах (соглашениях), трудовых договорах.

63. Если рабочий не справляется с работой по присвоенному ему разряду, наниматель обязан принять меры для устранения причин, затрудняющих выполнение работы должным образом. В тех случаях, когда это не даст результатов, работнику должна быть предоставлена другая, менее квалифицированная работа с присвоением соответствующего разряда. При несогласии рабочего с предложенной работой нанимателем может быть поставлен вопрос о расторжении трудового договора применительно к п. 3 ст. 42.

64. Категорирование специалистов осуществляется для более полного учета их тарифных должностных окладах различий в уровнях квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ, повышения заинтересованности в росте профессионального мастерства, качества труда.

Квалификационная категория отражает степень фактической квалификации специалиста, его деловые качества, умение самостоятельно, творчески и...олять порученную работу.

65. Присвоение категории не требует изменения характера труда, тем самым создаются лучшие возможности для роста профессионального мастерства и пределах своей квалификации. Например, для специалистов со средним уровнем квалификации (техники и др.) предусмотрены следующие категории: специалист, специалист II категории, специалист I категории; для специалистов с высшим уровнем квалификации предусмотрены следующие категории: специалист III категории, специалист II категории, специалист I категории, ведущий специалист.

При этом на ведущих специалистов возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности организации или ее структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми и структурных подразделениях, с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях. Требования к необходимому стажу работы в этом случае повышается на 2-3 года по сравнению с предусмотренными для специалистов I квалификационной категории.

66. Для учителей, врачей и ряда других специалистов, например системы образования, здравоохранения, культуры, искусства, предусмотрены следующие группы: специалист, специалист II категории, специалист I категории, специалист высшей квалификационной категории.

Для органов государственного управления (центральные аппараты министерств, государственных комитетов и др.) предусмотрены такие категории: < специалист, специалист II категории, специалист I категории, ведущий специалист, главный специалист.

67. Квалификационную категорию специалистам и оклад по занимаемой должности устанавливает наниматель на основе рекомендаций аттестационной комиссии и всесторонней оценки их деловых качеств. Присвоение очередной квалификационной категории производится при условии профессионального роста и способности выполнять работу более высокой степени сложности.

(18. В случае ухудшения показателей в работе, нарушения специалистом (той и производственной дисциплины присвоенная ему квалификационная категория может быть понижена с соответствующим уменьшением оплаты труда. Решение об этом принимается нанимателем с учетом мнения аттестационной комиссии в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Аттестация руководителей и специалистов

(И>. Аттестация руководителей и специалистов осуществляется в соответствии с Типовым положением об аттестации руководителей и специалистов

предприятий, учреждений и организаций (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 31.10.1996 № 84).

70. Аттестация руководителей, назначение или утверждение которых производится вышестоящими органами, осуществляется аттестационными комиссиями этих органов.

71. Подготовка к аттестации предусматривает: подготовку приказа нанимателя о проведении аттестации; составление списков работников, подлежащих аттестации, и работников, временно освобожденных от нее.

Приказ об аттестации утверждает сроки и график проведения аттестации, список аттестуемых, перечень необходимых материалов на аттестуемых и порядок их представления.

Сведения о проведении аттестации доводятся до работников не менее чем за месяц до начала аттестации.

72. На каждого работника, подлежащего аттестации, составляется служебная аттестационная характеристика. Она подписывается непосредственным руководителем аттестуемого работника и вместе с должностной инструкцией представляется в комиссию не позднее чем за две недели до начала аттестации.

Аттестуемый работник должен быть ознакомлен с характеристикой не менее чем за неделю до начала аттестации.

73. Аттестация проводится, как правило, с участием аттестуемого работника и его непосредственного руководителя. В случае неявки работника на заседание комиссии без уважительных причин аттестация проводится в его отсутствие. Работники, не прибывшие на заседание комиссии по уважительным причинам, аттестуются в другие, предусмотренные графиком, дни.

74. Материалы аттестации в недельный срок после ее завершения передаются нанимателю, а аттестационный лист и характеристика — в кадровую службу для хранения в личном деле аттестуемого.

Решение аттестационной комиссии имеет рекомендательный характер.

75. Результаты аттестации в месячный срок после ее окончания оформляются приказом, в котором указываются работники, которые повышены в должности, поощрены, а также работники, которым аттестационная комиссия вынесла оценку «не соответствует занимаемой должности» или «соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии, с повторной аттестацией через год».

На основании оценки комиссии о несоответствии занимаемой должности наниматель вправе оставить работника в прежней должности, перевести с его согласия на другую работу, а при невозможности перевода допускается увольнение по п. 3 ст. 42.

76. Аттестация государственных служащих осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации государственных служащих (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 06.11.2003 № 489).

Действие указанного Положения не распространяется на порядок проведения аттестации государственных служащих, должности которых включены в кадровый реестр Главы государства Республики Беларусь, руководящих кадров государственных органов системы обеспечения безопасности Республики

Беларусь, судей общих и хозяйственных судов, прокурорских работников, работников таможенных органов и организаций, подведомственных Государственному таможенному комитету (п. 1 Положения).

Статья 62. 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.

1. Норма комментируемой статьи имеет отсылочный характер. При этом! В законе от 20.07.2007 предусмотрено, что повышенная оплата труда производится не только на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, но и (или) на работах с опасными условиями.

Повышенная оплата труда на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается Правительством или уполномоченным им органом, а также коллективными договорами, соглашениями.

2. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда вводятся по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253), а также Инструкцией по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35, далее — Инструкция).

3. Пунктом 95 Инструкции предусмотрено, что при оценке условий труда, соответствующих 3, 4-му классам, на рабочих местах работников в зависимости от класса и степени вредности условий труда устанавливаются **доплаты** за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах, предусмотренных приложением 8 к Инструкции.

Классы условий труда	Процент от тарифной ставки первого разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
1 -й класс (оптимальные условия труда)	0
II и класс (допустимые условия труда)	0
III п класс (вредные условия труда):	
III (I-й степени)	0,10
III 2 (~-й степени)	0,14
III III-й степени)	0,20
III •! (4-й степени)	0,25
•\ й класс (опасные условия труда)	0,31

4. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации. В том случае, если в организации действует тарифная ставка первого разряда ниже тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством, доплаты устанавливаются от тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством.

Наниматель не имеет права устанавливать размер доплат ниже минимально гарантированных.

Если в организации применяется несколько тарифных ставок первого разряда, доплата исчисляется исходя из тарифной ставки первого разряда, принятой для начисления заработной платы работнику.

Работникам, которым установлена повышенная оплата труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за работу с этими условиями по результатам аттестации не устанавливается.

При суммированном учете рабочего времени фактически отработанное время с вредными и (или) опасными условиями труда определяется делением сумм фактически отработанных часов с вредными и (или) опасными условиями труда на 8 часов.

5. Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц, а также проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения, рассмотрены в гл. 28 и 29 и комментариях к ним.

6. В соответствии со ст. 4 Закона от 12.11.1991 «О правовом режиме территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп.) Советом Министров в зависимости от радиационной обстановки утверждается перечень территорий (населенных пунктов и других объектов), относящихся к зонам радиоактивного загрязнения, который по мере изменения уровня загрязнения территорий не реже одного раза в пять лет пересматривается.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.12.2004 № 1623 утвержден перечень населенных пунктов и объектов, находящихся в зонах радиоактивного загрязнения (с изм. и доп.).

7. В целях закрепления специалистов в организациях различных отраслей экономики, расположенных в зонах радиоактивного загрязнения, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.10.1998 № 1516 «Об установлении выплат выпускникам учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, направленным на работу или для прохождения службы (военной службы) в районы, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп.) выпускникам учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, направленным на работу или для прохождения службы (военной службы) в районы, пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС, установлены ежегодные выплаты, которые дифференцированы в зависимости от стажа работы в зоне последующего

отселения и зоне с правом на отселение в следующих размерах: после первого года работы — 20 базовых величин; после второго года работы — 25 базовых величин; после третьего года работы — 30 базовых величин.

Исчисление названных выплат производится исходя из размера базовой величины, действующего на момент приобретения указанными лицами права на их получение. Выплаты являются компенсационными и осуществляются за счет средств, предусмотренных в республиканском бюджете на ликвидацию последствий аварии на Чернобыльской АЭС.

8. Повышенная оплата за работу в местностях с тяжелыми климатическими условиями применяется в основном для работников организаций, выполняющих работы вахтовым методом.

В соответствии со ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, к заработной плате работников предусмотрена выплата районных коэффициентов и процентных надбавок, возрастающих в зависимости от стажа работы на Севере.

Статья 63. Формы, системы и размеры оплаты труда

Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Формы, системы и размеры оплаты труда государственных служащих 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 Республики Беларусь 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.

Понятие форм и систем оплаты труда

1. Формы оплаты труда представляют собой способы установления зависимости размера заработной платы работника от затраченного им общественно необходимого труда с помощью совокупности показателей, отражающих результаты труда и фактически затраченное время.

2. Основными измерителями затрат труда является рабочее время, т. е. продолжительность дней, часов, в течение которых работник занят произво-

длительной работой у нанимателя, или количество изготовленной продукции (выполненных операций). Такому делению измерителей затрат труда соответствуют и две формы заработной платы: сдельная и повременная.

При сдельной форме оплаты труда размер получаемой заработной платы определяется в зависимости от фактической выработки продукции (работ, услуг). При этом заработок рабочих со сдельной оплатой труда исчисляется по сдельным расценкам (см. ст. 88 и комментарий к ней). Обязательным условием применения сдельной оплаты труда являются расценки, определяемые исходя из установленных разрядов, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

При повременной оплате труда размер получаемой заработной платы определяется в зависимости от продолжительности отработанного времени — по установленной тарифной ставке или окладу.

3. Сдельная и повременная формы оплаты труда подразделяются на системы.

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размера заработной платы, которая подлежит выплате работнику за результаты затраченного им общественно необходимого труда.

Сдельная форма оплаты труда

4. Сдельная форма оплаты труда, как правило, применяется в организациях, где основной целью производства является увеличение выпуска продукции (например, в добывающих и некоторых других отраслях экономики), и прежде всего на тех участках и видах работ, на которых можно обеспечить: учет количественных показателей выработки продукции или работ, правильно отражающих затраты труда работника; возможность увеличения выработки или объема работ против установленной нормы в существующих технических и организационных условиях производства; увеличение выработки продукции, объема работ за счет интенсификации труда рабочих; соблюдение технологических режимов и требований безопасности; рациональное расходование сырья, материалов, энергии; улучшение качества продукции (работ).

5. Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную.

При *прямой сдельной* оплате труда заработок работнику начисляется по установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы).

Об условиях применения сдельных расценок см. ст. 88 и комментарий к ней.

Фактически сдельный заработок рабочего по прямой сдельной оплате труда исчисляется путем суммирования произведений соответствующих сдельных расценок на фактическую выработку рабочего по каждому виду выполненным работ за расчетный период.

6. Для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной

продолжительности рабочего времени, предусмотренной законодательством для данной категории работников (см. ст. 114 и 278 и комментарии к ним).

7. При *сдельно-премиальной* системе рабочему со сдельной оплатой труда сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных конкретных показателей работы.

8. При *аккордной* системе размер оплаты устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятых в целом. Он определяется на основе действующих норм выработки (времени) и расценок, а при их отсутствии — исходя из норм и расценок на аналогичные работы. При этом возможно премирование за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. Если время выполнения работы превышает платежный период, то окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Промежуточные выплаты производятся за фактически выполненные в данном расчетном периоде работы без начисления премий.

9. *Косвенная сдельная* система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. Размер их заработной платы ставится в прямую зависимость ОТ результатов труда по обслуживанию ими основных рабочих. Наибольший эффект она дает в случаях, когда заработок рабочего зависит непосредственно от выполнения основными рабочими производственных заданий, а не норм выработки, которые из-за низкого качества нередко значительно перевыполняются, порождая необоснованное завышение заработной платы.

10. При *сдельно-прогрессивной* системе в пределах установленной нормы (базы) труд оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх базы — по повышенным сдельным расценкам. Степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня перевыполнения установленной исходной нормы может определяться по специальной шкале, основными показателями которой являются число ступеней изменения сдельных расценок и степень их возрастания. При этой системе необходим точный учет фактически отработанного времени, исключая искусственное его уменьшение, влекущее за собой безосновательное повышение расценок.

*Распределение заработной платы по коэффициенту
трудового участия*

11. Сдельная форма оплаты труда применяется в основном в сочетании с премированием за выполнение и перевыполнение установленных бригаде заданий, в соответствии с требованиями настоящей статьи. Начисление заработной платы членам бригады целесообразно осуществлять, как правило, на основе единого наряда по конечным (коллективным) результатам работы.

12. По способу начисления заработной платы сдельная оплата труда подразделяется на индивидуальную и коллективную. При *индивидуальной* — размер наработка рабочего зависит от количества изготовленных им годных изделий (продукции) в единицу времени (час, день), умноженных на установленные сдельные расценки за единицу этих изделий (продукции).

При *коллективной* оплате коллективный сдельный заработок рассчитывается на основе общих результатов труда бригады (участка, цеха) по коллективным сдельным расценкам и может распределяться между членами бригады в соответствии с присвоенными рабочим тарифными разрядами и фактически отработанным временем. С целью более полного учета индивидуального вклада каждого работника в результаты коллективного труда бригады по решению общего собрания может производиться распределение как «надтарифной» части заработной платы с помощью коэффициента трудового участия (далее — КТУ) (приработок за перевыполнение норм выработки, надбавки, доплаты и др.), так и всего коллективного заработка.

13. КТУ — это обобщенная количественная оценка личного вклада каждого работника бригады в конечные результаты труда, с учетом которой производится распределение коллективного заработка бригады.

На практике в качестве базовой величины КТУ принимается единица. Для отдельных работников КТУ может повышаться или понижаться в зависимости от результатов труда каждого рабочего, входящего в состав бригады. В связи с этим при определении КТУ (от 0 до 2) следует учитывать индивидуальную производительность труда, сложность и качество выполняемых работ, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы.

14. Для наиболее эффективного учета результатов работы каждого работника при определении КТУ необходимо установить показатели, на основании которых обеспечивается как повышение КТУ, так и его понижение.

При этом заработная плата работника не может быть ниже установленного государством минимального размера за отработанное время.

При распределении заработной платы по КТУ (всего заработка или его части — приработок за перевыполнение норм выработки, премий, других выплат) не следует учитывать: надбавки за профессиональное мастерство, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время или ночную смену при сменном режиме работы, за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни, доплаты бригадирам за руководство бригадой, премии единовременного характера и т. п.).

15. При организации коллективной оплаты труда могут применяться следующие варианты распределения заработной платы среди рабочих бригады: распределение заработной платы между рабочими бригады по тарифным ставкам и отработанному времени;

распределение сдельного приработка и премии между членами бригады при сдельно-премиальной системе оплаты труда;

распределение всего коллективного заработка между членами бригады при сдельно-премиальной системе оплаты труда.

Коллективную (бригадную) форму оплаты труда по конечным результатам целесообразно применять для комплексных бригад, оплачиваемых по комплексным сдельным расценкам, устанавливаемым на единицу продукции (работ), рассчитываемым исходя из норм времени (выработки), тарифных ста-

пок, соответствующих разрядов работ, выполняемых бригадой. В состав таких бригад могут включаться мастера и другие специалисты, которые участвуют в производственном процессе и обеспечивают выпуск продукции;

распределение премии в бригаде рабочих с повременно-премиальной системой оплаты труда.

16. В ряде отраслей (сельское и лесное хозяйство, строительство и др.), отдельных производствах и видах деятельности, для которых характерен значительный разрыв между временем осуществления трудовых затрат и получением конечных результатов, применяется подрядная форма организации и оплаты труда. До расчета за конечные результаты работы в этих отраслях и производствах работникам выплачивается аванс в размере установленных коллективными договорами тарифных ставок (окладов) или их части.

Повременная форма оплаты труда

17. Повременная форма оплаты труда применяется для оплаты труда руководителей, специалистов и других служащих, а также рабочих в отраслях экономики на тех производственных участках, когда: индивидуальная выработка не зависит от рабочего, а определяется самим технологическим процессом; невозможно или экономически нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки; важнее стимулировать высокое качество выпускаемой продукции, а не рост выработки. Эффективность ее применения должна обуславливаться наиболее правильным использованием норм обслуживания и нормативов численности, а также рабочих в соответствии с их квалификацией и учетом отработанного времени.

18. Повременная форма подразделяется на системы: простую и повременно-премиальную. При первой системе заработок работнику начисляется по тарифной ставке рабочего или должностному окладу служащего за фактически отработанное время, а при второй — дополнительно выплачивается премия.

19. По способу начисления заработной платы она подразделяется на месячную, поденную и почасовую.

Размеры оплаты труда работников

20. В соответствии с ч. 1 ст. 63 размеры оплаты труда работников (тариф-
• 11.1 <- ставки рабочих, должностные оклады служащих, надбавки, доплаты, премии и другие выплаты стимулирующего и компенсирующего характера) устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. Эти требования распространяются на работников коммерческих организаций любых организационно-правовых форм и индивидуальных предпринимателей (см. ст. 60 и 61 и комментарии к ним).

21. Размеры оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, устанавливаются

Правительством или уполномоченным им органом (ч. 3 ст. 63), как правило, Министерством труда и социальной защиты совместно с Министерством финансов.

При этом размеры оплаты труда работников образования, здравоохранения, культуры, других отраслей, финансируемых из бюджета, определяются на основании тарифных коэффициентов ЕТС и тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством, с учетом сложности выполняемых работ и уровня квалификации, которые дифференцированы по категориям в порядке, предусмотренном ст. 61 (см. приложения 2-30 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 N° 6).

22. Для отдельных категорий работников могут устанавливаться персональные оклады. Так, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.1997 № 715 «Об установлении персональных окладов ведущим мастерам искусств» Министерству культуры разрешено устанавливать ведущим мастерам искусств персональные оклады, включающие в себя должностные оклады, рассчитанные в соответствии с установленной Советом Министров тарифной ставкой первого разряда и коэффициентами ЕТС, и персональные надбавки в размере до 100 % их должностных окладов в пределах средств, направляемых на оплату труда.

23. Правовые и организационные основы создания, деятельности и ликвидации свободных экономических зон (СЭЗ) на территории Республики Беларусь, в том числе и вопросы стимулирования труда работников администраций таких зон, регулируются:

Законом от 07.12.1998 «О свободных экономических зонах» (с изм.);

Указом Президента Республики Беларусь от 20.03.1996 № 114 «О свободных экономических зонах на территории Республики Беларусь» (с изм. и доп.);

постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.11.2004 № 142 «Об оплате труда работников администраций свободных экономических зон на территории Республики Беларусь, финансируемых из бюджета» (с изм.).

24. Размеры должностных окладов руководителей республиканских, областных, городских и районных органов государственного управления устанавливаются Президентом Республики Беларусь, а других категорий работников органов государственного управления — Правительством или, как правило, по его поручению Министерством труда и социальной защиты по согласованию с Министерством финансов. Размеры их должностных окладов устанавливаются в зависимости от занимаемой должности, квалификации работника и уровня государственного управления (республиканский, областной, городской, районный).

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18.12.2007 № 174 «Об оплате труда работников государственных органов» утверждены:

Правила оплаты труда работников государственных органов;

должностные оклады руководителей и специалистов государственных органов (приложения 1-33);

тарифные разряды и коэффициенты для работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих деятельность государственных органов (приложение 34);

Инструкция по оплате труда работников таможенных органов.

25. Оплата труда работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих деятельность государственных органов, производится в соответствии с приложением 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями» (с изм. и доп.), кроме п. 1.8, 2.7 и 2.9 указанного приложения. При этом тарифные разряды и коэффициенты для работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих деятельность государственных органов, установлены приложением 36 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18.12.2007 № 174.

26. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 18.12.2007 № 174 общественным и религиозным организациям (объединениям), фондам и объединениям юридических лиц (ассоциациям и союзам) рекомендовано производить оплату труда их работников применительно к Правилам оплаты труда работников государственных органов.

27. Об особенностях оплаты труда работников организаций с иностранными инвестициями см. ст. 320 и комментариев к ней.

28. Об условиях оплаты труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, и гарантиях и компенсациях при служебных командировках за границу см. ст. 95 и комментариев к ней.

29. Условия оплаты труда руководителей государственных организаций определяются контрактами и регламентированы законодательством (см. ст. 64 и комментариев к ней).

30. О дифференциации размеров оплаты труда в зависимости от сложности, напряженности труда, его условий, уровня квалификации см. ст. 60, 61 и комментарии к ним.

Надбавки и доплаты, к тарифным ставкам рабочих

31. Величина тарифной ставки рабочего, должностного оклада служащего представляет собой тарифную часть заработка и не учитывает стимулирование повышения квалификации, интенсивности труда, длительное выполнение трудовых обязанностей в определенных условиях, возмещение дополнительных затрат труда, компенсацию потерь в заработке, а также отношение к труду, проявление инициативы в выполнении заданий. Учет этих факторов обеспечивает дополнительная так называемая надтарифная часть заработной платы, которая включает в себя надбавки и доплаты, а также премии.

32. Конкретные размеры надбавок, доплат и премий для работников коммерческих организаций любых организационно-правовых форм определяются в коллективных договорах, соглашениях (ч. 1 ст. 63), а для работников организаций образования, здравоохранения, социального обеспечения, культуры, других отраслей, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, как правило, Министерством труда и социальной защиты.

Такие надбавки и доплаты для работников организаций, финансируемых из бюджета, установлены прежде всего приложением 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями» (с изм. и доп., далее — Приложение 1).

33. Исчисление надбавок, доплат и премий работников организаций осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, прежде всего с Инструкцией о порядке применения Единой тарифной сетки Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123, в ред. постановления от 22.12.2006 № 162, с изм. и доп.).

Согласно п. 9 Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123) размеры надбавок, доплат, премий и иных выплат, предусмотренных законодательством, исчисляются исходя из тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих.

34. Для ряда категорий рабочих устанавливаются надбавки к тарифным ставкам с целью стимулирования рабочих к быстрейшему овладению необходимыми знаниями и опытом. Имеются в виду надбавки к тарифным ставкам рабочих за квалификационные классы, которые, например, в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, выплачиваются ежемесячно водителям автомобилей первого класса, работающим на грузовых и легковых автомобилях, а также автобусах, в размере 25 %, а второго класса — 10 % установленного тарифного оклада. Выплачиваются они за фактически отработанное в качестве водителя время (см. п. 1.7 Приложения 1).

Для работников коммерческих организаций любых организационно-правовых форм надбавки водителям автомобилей устанавливаются нанимателями и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах в соответствии с требованиями ст. 63.

35. В организациях с небольшим количеством автомобилей (до 15), где нет необходимости содержать специальный штат ремонтных и обслуживающих рабочих и водители полностью осуществляют работы по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей в свое рабочее время (если не представляется возможным выполнить эти работы на станции обслуживания

или в транспортной организации), оплата их труда за время выполнения этих работ производится по установленным для них как водителей условиям: с выплатой надбавки за классность и доплатой за ненормированный рабочий день, если таковой установлен (п. 1.9 Приложения 1).

Рекомендациями по особенностям оплаты труда работников автомобильного транспорта (утв. приказом Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 24.01.2005 № 2) такие же условия оплаты труда на время ремонта автомобилей предусмотрены и для водителей коммерческих организаций (п. 26).

При этом ЕТКС (вып. 52), утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25.11.2003 № 147, водителям автомобилей предусмотрено присвоение трех классов: водитель автомобиля 3-го класса, водитель автомобиля 2-го класса и водитель автомобиля 1-го класса.

36. Как при повременной, так и при сдельной оплате труда надбавку за классность следует начислять исходя из тарифных ставок (окладов) водителей автомобилей за фактически отработанное в качестве водителя время.

Указанная надбавка не начисляется в случаях, когда за водителем автомобиля сохраняется средний заработок (выплачивается сохраняемая заработная плата за дни отпуска, за дни временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством), поскольку размер надбавки включается в средний заработок, на основании которого производится эти выплаты, а также если оплата производится по тарифным ставкам ремонтных рабочих.

37. Для машинистов локомотивов железнодорожного транспорта 1-го, 2-го и 3-го класса надбавки за квалификационные классы могут устанавливаться в размере от их тарифных ставок при наличии прав на управление локомотивами одного или нескольких видов тяги на основании коллективного договора, соглашения.

38. Надбавки трактористам-машинистам за классность устанавливаются в соответствии с Положением о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессией тракториста-машиниста (утв. приказом Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь и Министерства образования Республики Беларусь от 27.12.1993 № 192/346).

39. Наниматели имеют право выплачивать рабочим надбавки за высокое и профессиональное мастерство. Этот вид надбавок устанавливается исходя из объема организации труда на каждом рабочем месте, роли каждого рабочего в процессе производства и степени его влияния на конечные результаты работы. В частности, критериями оценки уровня профессионального мастерства рабочего могут служить: обеспечение высокого качества выпускаемой продукции; строгое соблюдение технологической дисциплины; обслуживание важнейших участков и выполнение работ повышенной сложности; выполнение работ по сложным профессиям и функциям; применение в своей работе и распространение передовых приемов и методов труда. Вопрос о том, кого из рабочих

следует отнести к категории квалифицированных, решается нанимателем. На практике к квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие третий тарифный разряд и выше. Размеры надбавок, как правило, дифференцируются в зависимости от профессионального мастерства.

Для рабочих организаций, финансируемых из бюджета, надбавки за профессиональное мастерство установлены в следующем размере: для 3-го разряда — 12 %, 4-го — до 16 %, 5-го — до 20 %, 6-го — до 24 %, 7-го — до 28 %, 8-го — до 32 % соответствующей тарифной ставки и выплачиваются в пределах средств на оплату труда (см. п. 2.3 Приложения 1).

К критериям профессионального мастерства рабочих следует относить высокий уровень личной производительности и качества труда. Конкретные критерии профессионального мастерства разрабатываются непосредственно нанимателем, с участием мастера производственного участка, и оформляются приказом или распоряжением нанимателя.

Надбавки не следует выплачивать за тот месяц, в котором выявлены случаи брака или снижено качество работы. При систематическом выпуске некачественной продукции или снижении ее качества указанные надбавки уменьшаются или отменяются полностью. Перечень производственных упущений, на основании которого указанные надбавки могут быть отменены (уменьшены), определяется в коллективном договоре исходя из конкретных условий производства.

Надбавки за высокое профессиональное мастерство носят индивидуальный характер, связанный с квалификацией рабочего, и поэтому не включаются в расчет сдельных расценок и в общий бригадный заработок, а выплачиваются персонально.

40. Рабочим, занятым на конвейерных, поточных и автоматических линиях и других подобных производствах, могут устанавливаться надбавки за интенсивность труда. Конкретные размеры их устанавливаются нанимателем по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с фактической интенсивностью труда и ее нормативным значением.

41. Руководители организаций здравоохранения, образования, культуры, физкультуры и спорта, социальной защиты, телевидения и радиовещания, государственных архивов и архивных учреждений, финансируемых из бюджета, имеют право устанавливать надбавки основным категориям специалистов, имеющим квалификационные категории, за квалификационную категорию в следующих размерах (в процентах от тарифных ставок (окладов): за высшую квалификационную категорию — 30; за первую квалификационную категорию — 20; за вторую квалификационную категорию — 15 (п. 3 Приложения 1).

42. Наниматели имеют право устанавливать доплаты к тарифным ставкам рабочим за особый характер работы. Такие доплаты, например, для водителей служебных легковых автомобилей, занятых в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, устанавливаются в размере до 25 % тарифного оклада. Выплачиваются они за фактически отработанное в качестве водителя время (см. п. 1.8 Приложения 1).

В коммерческих организациях водителям легковых служебных автомобилей доплаты за ненормированный рабочий день законодательством не предусмотрены.

43. Законодательством предоставлено право нанимателям коммерческих организаций устанавливать доплату за руководство бригадой. Размер доплаты определяется нанимателем и зависит от численного состава бригады. При составе бригады, например, от 5 до 10 человек может быть определена доплата в размере 10 %, свыше 10 человек — 15 % от тарифной ставки рабочего. Установленные в этих или других размерах доплаты следует выплачивать при условии выполнения бригадой норм выработки в среднем за месяц.

Доплаты рабочим за руководство бригадой определяются нанимателем ВО соглашению с рабочим и призваны компенсировать возможные потери в заработке рабочего, не учитываемые в норме выработки, вследствие затрат им времени на руководство бригадой.

Наниматель имеет право устанавливать доплаты за руководство бригадой рабочим с повременной оплатой труда, если в бригаде — свыше 5 человек и бригада выполняет нормированные задания.

Руководители организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, доплаты бригадирам за руководство бригадой могут устанавливать в размере до 26 % тарифной ставки первого разряда в зависимости от численности бригады (см. п. 1.10 Приложения 1).

44. Об условиях и порядке установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника см. ст. 67 и комментарий к ней.

Доплаты в связи с разделением рабочего дня на части

45. Для отдельных категорий работников наниматель имеет право устанавливать доплаты работникам в связи с разделением рабочего дня на части. Такие доплаты могут быть предусмотрены для некоторых категорий работников на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а **шике** при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). При этом в соответствии с нормой ст. 127 рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывом, превышающим два часа, либо с двумя и более перерывами, включая перерыв для отдыха и питания, общей продолжительностью не более четырех часов. Однако общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Размеры доплат определяются нанимателем на основании коллективного договора (соглашения), трудового договора (контракта).

Доплаты в связи с разделением рабочего дня на части для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, непосредственно обслуживающих население, устанавливаются в размере до 50 % тарифной ставки первого разряда в расчете на месяц (см. п. 2.6 Приложения 1).

Доплаты для компенсации потерь в заработной плате

46. Компенсация потерь в заработной плате, происшедших не по вине работника, производится в следующих случаях:

при выполнении работ различной квалификации (см. ст. 66 и комментарий к ней);

при невыполнении норм выработки, браке и простое (см. ст. 71 и комментарий к ней);

при временном переводе в случае простоя (см. ст. 34 и комментарий к ней);

при переводе и перемещении на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (см. ст. 72 и комментарий к ней);

при переводе на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (см. ст. 264 и комментарий к ней);

в связи с вынужденным прогулом или выполнением нижеоплачиваемой работы (см. ст. 244, 296, 303 и комментарии к ним).

Надбавки и доплаты к окладам служащих

47. Руководители организаций, финансируемых из бюджета (за исключением государственных органов, государственных научных организаций, а также государственных высших учебных заведений и государственных учреждений повышения квалификации и переподготовки кадров в отношении работников научных структурных подразделений), имеют право устанавливать надбавки руководителям, специалистам и служащим за высокие творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ в размере до 50 % оклада (ставки), направляя на эти цели выделенные из бюджета средства в размере 10 % планового фонда заработной платы работников организации (Указ Президента Республики Беларусь от 28.12.1999 № 770 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета», с изм. и доп.).

Размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг). Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются при ухудшении качества работы.

Надбавки руководителям устанавливаются вышестоящим органом управления (п. 2.8 Приложения 1).

48. Размеры надбавок за высокие достижения в труде, выполнение особо важных работ на срок их проведения для руководителей, специалистов и служащих в коммерческих организациях всех организационно-правовых форм устанавливаются нанимателем и предусматриваются в коллективном договоре.

Указанные виды надбавок целесообразно устанавливать преимущественно тем категориям работников, которым доводятся показатели измерения этих

достижений, а содержание их труда характеризуется стабильностью выполняемых заданий.

Оценку качества работы служащего для установления надбавки за высокие достижения в труде следует производить на основе учета объема и сложности выполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда; сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность и инициативность в работе.

49. Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе 1\т. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 № 1003, с изм. и доп.) предусмотрено, что надбавки за сложность и напряженность работы руководителям устанавливаются в размере до 50 % (включительно) должностного оклада. Порядок их установления, а также условия их снижения или отмены определяются органами, заключившими контракт.

50. Надбавки за выполнение особо важной работы на срок ее выполнения рекомендуется устанавливать специалистам и руководителям подразделений с целью концентрации их усилий на качественном и своевременном выполнении такой работы.

Перечень особо важных работ и должностей работников, которым могут устанавливаться такие надбавки, определяется нанимателем и предусматривается в коллективном договоре, соглашении. К числу особо важных работ могут быть отнесены: совершенствование и внедрение прогрессивных технологий и передовых методов труда, а также другие работы, обеспечивающие значительную экономию трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

Размеры надбавок, порядок и сроки их выплат определяются нанимателем и предусматриваются в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре. Для одного работника, как правило, должна устанавливаться одна надбавка. В исключительных случаях возможно применение надбавки за высокие достижения в труде и выполнение особо важной работы на срок ее проведения.

51. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.12.1998 № 1972 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» (с изм. и доп.) установлено, что общая сумма средств, направляемых на выплату надбавок за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели, выплачиваемых руководителям, специалистам и служащим организаций, кроме финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями и включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении, не должна превышать 30 % суммы должностных окладов этих категорий работников.

52. Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания» предусмотрены ежемесячные доплаты в размерах, кратных тарифной ставке первого разряда, устанавливаемой Правительством для оплаты труда работников государственных

организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями:

а) лицам, имеющим ученые звания академиков и членов-корреспондентов Национальной Академии наук Беларуси, с учетом их вклада в науку и инновационное развитие страны, включая неработающих пенсионеров, которые имеют эти звания, — соответственно четырнадцать и двенадцати.

Указанные доплаты выплачиваются Национальной академией наук Беларуси по решению ее Президиума о назначении таких доплат, принимаемому ежегодно не позднее 15 января. Указанные доплаты выплачиваются за счет средств соответствующих бюджетов.

Доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук, ученые звания профессора и доцента названным лицам не устанавливаются;

б) руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, деканам (начальникам) факультетов и их заместителям, заведующим (начальникам) кафедрами и их заместителям, профессорско-преподавательскому составу государственных организаций образования, имеющим:

ученые звания доктора и кандидата наук, — соответственно шести и четырем;

ученые звания профессора и доцента, — соответственно четырем и двум.

Доплаты назначаются ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны;

в) руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, научным работникам государственных научных организаций и научных структурных подразделений государственных высших учебных заведений, имеющим:

ученые степени доктора и кандидата наук, — соответственно шести и четырем;

ученые звания профессора и доцента, — соответственно четырем и двум.

Доплаты назначаются ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в науку и инновационное развитие страны;

г) лицам, работающим (проходящим службу) в организациях, финансируемых из бюджета, за исключением названных, имеющим:

ученые степени доктора и кандидата наук, — соответственно трем и полутора;

ученые звания профессора и доцента, — соответственно двум и одной.

Доплаты назначаются ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в инновационное развитие страны.

Лицам, имеющим ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, указанным в подп. «б», «в», «г», доплаты за ученую степень кандидата наук и ученое звание доцента не устанавливаются.

Такие доплаты выплачиваются по месту работы (службы) пропорционально фактически отработанному времени (объему выполняемых работ) и включаются в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при налогообложении.

Решение о назначении доплат руководителям государственных организаций образования, государственных научных организаций, а также иных организаций, финансируемых из бюджета, которые имеют ученые степени и ученые звания, принимается государственными органами, в подчинении которых находятся эти организации, иным названным лицам, — руководителями указанных организаций.

Доплаты, выплачиваемые лицам, имеющим ученую степень и ученое звание, суммируются.

53. Законом от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) предусмотрено, что государственным служащим, имеющим ученую степень, устанавливается ежемесячная доплата:

за ученую степень кандидата наук — в размере 5 % их расчетного должностного оклада;

за ученую степень доктора наук — в размере 10 % их расчетного должностного оклада (п. 16 ст. 48).

54. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.1998 № 937 «О мерах по совершенствованию организации оплаты труда в отраслях экономики» (с изм.) для рабочих, руководителей, специалистов и служащих хозрасчетных предприятий и организаций всех форм собственности могут устанавливаться надбавки в размере, не превышающем 20 % тарифной ставки (оклада), за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы). Указанные надбавки включаются в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

Условия и конкретные размеры надбавок в зависимости от стажа работы определяются нанимателем и предусматриваются в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре.

О выплате надбавок за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы) руководителям государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе см. ст. 64 и комментарий к ней.

55. В соответствии с Законом от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» государственным служащим устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет при наличии стажа государственной службы:

от 0,5 года до 3 лет — в размере 10 % расчетного должностного оклада;

от 3 до 8 лет — в размере 15 % расчетного должностного оклада;

от 8 до 15 лет — в размере 20 % расчетного должностного оклада;

от 15 до 20 лет — в размере 30 % расчетного должностного оклада;

свыше 20 лет — в размере 40 % расчетного должностного оклада, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (п. 15 ст. 48).

56. Порядок и условия исчисления стажа работы в качестве служащего государственного аппарата регулируются Положением о порядке и условиях исчисления стажа государственной службы (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 13.05.1997 № 471, в ред. постановления от 80.12.2003 № 1711, с изм. и доп.).

57. Служащим государственного аппарата (за исключением тех, правовой статус которых определен иными актами законодательства) Президентом Республики Беларусь соответствующими указами устанавливаются оклады за присвоенный класс, работникам системы иностранных дел — оклады за дипломатические ранги (классы), а работникам прокуратуры — за классные чины.

В Указе Президента Республики Беларусь от 09.02.2004 № 58 «О соотношении классов государственных служащих и государственных должностей» содержится соотношение классов государственных служащих и государственных должностей в некоторых государственных органах (организациях) (приложение 1 к Указу Президента Республики Беларусь от 09.02.2004 № 58, в ред. Указа от 24.08.2006 № 519, с изм. и доп.), а также в местных Советах депутатов, исполнительных и распорядительных органах (приложение 2 к Указу от 09.02.2004 № 58).

Соотнесение классов государственных служащих и государственных должностей в министерствах, государственных комитетах, других органах управления, местных исполнительных и распорядительных органах, Национальной государственной телерадиокомпании, Республиканском трудовом арбитраже, Национальном центре интеллектуальной собственности утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.03.2004 № 347 (с изм. и доп.) и содержится в приложениях 1-6.

58. Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, за стаж работы по специальности (в отрасли) (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4, в ред. постановления от 21.06.2004 № 70, с изм. и доп., далее — Положение) установлены дифференцированные повышения тарифных ставок (окладов) за стаж работы по специальности (в отрасли) в следующих размерах: при стаже работы до 5 лет — на 10 %; от 5 до 10 лет — на 15 %; от 10 до 15 лет — на 20 % и свыше 15 лет — на 30 % (п. 5).

Перечень должностей работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих деятельность государственных органов, не относящихся к государственным должностям, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 17.10.2003 № 123 (с доп.).

Дифференцированное повышение тарифных ставок (окладов) за стаж работы по специальности производится специалистам, занимающим должности, предусмотренные перечнем специалистов бюджетных организаций здравоохранения, социальной защиты, образования, науки, физической культуры и спорта, культуры и искусства, радио и телевидения, архивов и архивных учреждений, редакций газет и журналов согласно приложению (п. 3 Положения).

Дифференцированное повышение за стаж работы в отрасли производится руководителям, специалистам, служащим и рабочим бюджетных организаций, должности которых не предусмотрены перечнем, в том числе осуществляющим

техническое обслуживание и обеспечивающим деятельность государственных органов (п. 4 Положения).

59. Для отдельных руководителей и специалистов предусмотрены надбавки **ЭВ** владение иностранными языками и применение их в практической работе (и. 2.4 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6, в ред. постановления от 18.12.2002 № 157). Такие надбавки установлены в следующих размерах: за владение одним языком — до 13 % тарифной ставки первого разряда; за владение двумя и более языками — до 26 % тарифной ставки первого разряда.

Знание языка должно быть подтверждено дипломом или удостоверением, выданным соответствующим учебным заведением.

Названные надбавки могут также устанавливаться работникам коммерческих организаций.

60. Указом Президента Республики Беларусь от 23.08.1996 № 318 «О ежемесячной денежной выплате гражданам, имеющим почетные звания» (с изм. и доп.) гражданам, проживающим на территории Республики Беларусь, имеющим почетные звания «Народный артист СССР», «Народный художник СССР», «Народный архитектор СССР», «Народный врач СССР», «Народный учитель СССР», «Народный учитель БССР», «Народный врач Беларуси», «Народный поэт Беларуси», «Народный писатель Беларуси», «Народный художник Беларуси», «Народный артист Беларуси», «Народный артист РСФСР», «Народный художник РСФСР», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», установлены ежемесячные денежные выплаты в размере трех базовых величин.

Порядок денежной выплаты гражданам, имеющим почетные звания, утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23.09.1996 № 67 (с изм. и доп.).

61. Указом Президента Республики Беларусь от 05.07.2002 №. 362 • О дополнительных мерах государственной поддержки науки» (с изм.) установлено, что руководители государственных научных организаций вправе направлять на установление надбавок стимулирующего характера и на премирование бюджетные средства в размере до 40 % планового фонда заработной платы и экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

Размер надбавки, устанавливаемой конкретному работнику за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ и выплачиваемой **аа** за счет бюджетных средств, не может превышать его должностного оклада (и. 1.2 вышеназванного Указа).

Указанная надбавка, выплачиваемая за счет иных источников, максимальными размерами не ограничивается.

62. Указом Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 273 «О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов» установлены ежемесячные доплаты молодым специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения стажировки) в государственных

организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, в размере одной тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством для оплаты труда работников государственных организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Выплата доплат осуществляется по основному месту работы молодого специалиста в течение двух лет с момента заключения с ним трудового договора (контракта). При этом ежемесячные доплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени (объему выполненным работ), но не выше установленного размера.

Право на такие доплаты имеют и молодые специалисты с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием, получившие образование за счет собственных средств, средств физических или юридических лиц, работающие в государственных организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, по направлению учреждений, обеспечивающих получение высшего медицинского (фармацевтического) образования.

63. Об оплате труда, применяемого в особых условиях (на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях радиоактивного загрязнения в результате аварии на Чернобыльской АЭС), см. ст. 62 и комментариев к ней.

64. Наниматели устанавливают доплаты за работу в ночное время и ночную смену на условиях и в порядке, предусмотренных законодательством (см. ст. 70 и комментариев к ней).

65. Об условиях выплаты надбавок за подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом, постоянную работу в пути см. ст. 99 и комментариев к ней.

Премирование работников

66. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за дополнительные результаты труда, характеризующие их личные качества (отношение к труду, проявление творческой инициативы в выполнении заданий и т. д.).

Показатели, условия премирования и размеры премий по профессиям и должностям, в том числе и основания уменьшения или лишения премий, предусматриваются в положениях об оплате труда и премировании, в коллективных договорах, соглашениях.

На основании таких положений у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать от нанимателя выплаты премий, а у нанимателя — обязанность выплатить причитающуюся работнику сумму.

Премирование является составной частью сдельно-премиальной и повременно-премиальной систем оплаты труда.

67. По своему целевому назначению премии, предусмотренные премиальной системой оплаты труда, делятся на: премии за основные результаты труда; премии за улучшение отдельных сторон производственной деятельности (специальные системы премирования).

От премирования следует отличать поощрения (награждение) отличившихся работников, которые на практике в большинстве случаев производятся вне связи с системой оплаты труда (награждение орденами и медалями, почетными грамотами Правительства, присвоение почетных званий заслуженных работников и т. п.).

68. При организации премирования работников коммерческих организаций следует руководствоваться:

Декретом Президента Республики Беларусь от 27.03.1997 № 10 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» (с изм. и доп.);

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» (с изм.);

Типовым положением о стимулировании снижения себестоимости продукции (работ, услуг) (утв. постановлением Министерства экономики Республики Беларусь и Министерства труда Республики Беларусь от 15.03.2000 № 46/35);

Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.);

Рекомендациями по премированию работников государственных предприятий и предприятий с долей собственности государства в их имуществе по результатам финансово-хозяйственной деятельности (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30.03.2001 № 39). В них содержатся показатели и условия премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих, порядок начисления и выплаты премий, размеры премий и источники их выплаты.

69. Для работников коммерческих организаций условия и порядок премирования определяются нанимателями и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях (контрактах).

Для повышения действенности систем премирования число основных показателей и условий премирования, устанавливаемых отдельным работникам (бригаде, цеху), должно быть минимальным. При премировании рабочих, как правило, число показателей и условий премирования устанавливается не более двух-трех.

Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 09.11.1999 № 1748 «О дополнительных мерах материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда» министерства, другие республиканские органы государственного управления, объединения, подчиненные Правительству, местные исполнительные и распорядительные органы, организации в целях усиления материального стимулирования высокопроизводительного и качественного труда предусматривают следующие показатели премирования:

а) для рабочих основного производства:

при стимулировании роста производительности труда — выполнение норм выработки (в натуральных, трудовых, стоимостных показателях), снижение трудоемкости продукции, высокоэффективное использование новой техники и прогрессивной технологии;

при стимулировании улучшения качества продукции, работ, услуг — бездефектное изготовление продукции и сдача ее с первого предъявления, сокращение случаев возврата недоброкачественной продукции, отсутствие претензий к качеству продукции (рекламаций), работам, услугам со стороны служб технического контроля и потребителей;

при стимулировании снижения материальных затрат — экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, запасных частей, уменьшение потерь, отходов на единицу продукции по сравнению с фактически достигнутым уровнем прошлого года;

б) для рабочих, занятых обслуживанием основного производства, — обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, увеличение коэффициента его использования, межремонтного периода эксплуатации и сокращение затрат на обслуживание и ремонт.

в) для руководителей, специалистов и служащих внутрипроизводственных подразделений организаций главным направлением стимулирования должно стать их премирование за фактическое улучшение результатов работы на участке производства, где трудится конкретный работник (увеличение производства продукции, в том числе на экспорт, повышение производительности труда, экономия материальных и трудовых затрат, снижение себестоимости и др.);

г) стимулирование работников аппарата управления, общезаводских служб, центральных лабораторий и других функциональных подразделений должно осуществляться по основным показателям премирования, отражающим как результаты работы данного подразделения, так и организации в целом.

Работники конструкторских и технологических отделов, служб перспективного развития, отделов капитального строительства, служб технического контроля премируются по показателям, устанавливаемым для этих подразделений.

70. В качестве параметров оценки личного трудового вклада работников аппарата управления и других функциональных служб используются показатели объема выполняемых работ по данной функции управления, их напряженность, качество, уровень организации труда, производственная и творческая активность, исполнительская и трудовая дисциплина.

Оценка выполнения показателей премирования руководителей, специалистов и служащих производственных и функциональных подразделений осуществляется нарастающим итогом с начала года.

Конкретные размеры премий работникам определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование руководителей организаций осуществляется в порядке, установленном законодательством.

71. Премирование руководителей, специалистов и служащих основного и вспомогательного производств, аппарата управления, общезаводских служб, центральных лабораторий и других функциональных подразделений должно осуществляться по основным показателям, отражающим как результаты данного подразделения, так и организации в целом.

72. Основанием для начисления премий работникам структурных подразделений организаций являются данные бухгалтерской и статистической отчетности по выполнению показателей и условий премирования, а по тем из них, которые не отражаются в бухгалтерской или статистической отчетности, — данные оперативного учета.

Учет показателей и условий премирования производится нарастающим итогом с начала года.

Премии за отчетный период (месяц, квартал, год) должны выплачиваться работникам, как правило, не позднее месячного срока после окончания отчетного периода при выдаче заработной платы в сроки, установленные коллективным договором.

73. Премирование руководителей организаций осуществляется в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 № 1003, с изм. и доп.) и Инструкцией о применении Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 122, в ред. постановления от 11.05.2005 № 54, с изм. и доп.).

Об оплате труда руководителя организации и его заместителей см. ст. 64 и комментарий к ней.

74. Работники организаций, финансируемых из бюджета, премируются в пределах средств, выделяемых из бюджета, т. е. в пределах 20 % планового фонда заработной платы и экономии средств, предусмотренных на оплату труда (см. п. 2.9 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6).

75. Декретом Президента Республики Беларусь от 27.03.1997 № 10 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» (с изм. и доп.) установлено, что выплаты по системам премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих за производственные результаты свыше 30 % заработной платы по сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) в расчете на одного работника осуществляются за счет чистой прибыли.

76. Премии работникам начисляются на заработок по сдельным расценкам, тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время (выполненный объем работ) в порядке, определяемом нанимателем.

77. При начислении премий по сдельным расценкам, тарифным ставкам и окладам следует учитывать также доплаты и надбавки к ним, выплачи-

ваемые в соответствии с законодательством за результаты дополнительного труда: совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, за временно отсутствующего работника.

78. За работу в государственные праздники, праздничные (ч. 1 ст. 147) и выходные дни, сверхурочное время премия начисляется на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку, оклад (см. ч. 4 ст. 69 и комментарий к ней).

79. Премии рабочим могут начисляться и по КТУ в установленных процентах к сдельной зарплате, тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время или в абсолютном размере.

80. Работники, работающие по совместительству, премируются в порядке, установленном для работников организации. Вопрос о выплате премии работникам, принятым в организацию и не отработавшим полный месяц, решается нанимателем.

81. Конкретный размер премий работнику определяется в соответствии с его личным вкладом в общие результаты труда и максимальным размером не ограничивается.

82. Начисленная работнику премия может быть повышена или понижена нанимателем на основе общей оценки работы того или иного работника в соответствии с положением о премировании.

83. Указом Президента Республики Беларусь от 13.08.1996 № 292 «О предоставлении юридическим лицам отсрочки по уплате заработной платы по налогам и пени» (с изм. и доп.) запрещено производить начисление и выплату всех видов премий руководителям и главным специалистам (их заместителям) юридических лиц, имеющих задолженность по платежам в бюджет, образовавшуюся с 1 января 1996 г., до полного погашения этими юридическими лицами задолженности перед бюджетом.

В контрактах, заключаемых с руководителями юридических лиц, наниматель обязан предусматривать персональную ответственность руководителя за нарушение установленного запрета, включая расторжение нанимателем контракта до истечения срока его действия.

84. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.12.2001 № 1906 «Об условиях оплаты труда работников коммерческих организаций государственной формы собственности либо с долей собственности государства в их уставном фонде, имеющих просроченную задолженность по иностранным кредитам» предусмотрено, что коммерческие организации, получившие иностранные кредиты и имеющие по ним просроченную задолженность или просроченную задолженность по обязательствам, возникшим в случае выполнения Правительством в соответствии с государственной гарантией платежей по погашению и обслуживанию указанных кредитов, с месяца образования данной задолженности начисляют и резервируют премии руководителям, их заместителям и главным специалистам этих организаций со снижением до 50 %. Зарезервированные

гуммы премии выплачиваются с разрешения руководителей вышестоящего органа с учетом принятия мер по ликвидации просроченной задолженности по текущим платежам. В организациях, не ликвидировавших просроченную задолженность в течение трех месяцев со дня ее образования, зарезервированные премии названным руководящим работникам не выплачиваются.

85. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от И. 11.2002 № 1578 «О дополнительных мерах по обеспечению бесперебойного снабжения народного хозяйства и населения республики энергоресурсами» (С изм. и доп.) облисполкомам, Минскому горисполкому и Министерству финансов поручено предусмотреть с 1 декабря 2002 г. резервирование всех видов премий руководителям и специалистам соответствующих финансово-экономических служб с выплатой этих премий после перечисления средств на оплату энергоресурсов, предусмотренных плановыми назначениями (п. 6).

86. В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.) уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности производится за:

отсутствие на рабочем месте без уважительных причин;

несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

нарушение производственных и технологических инструкций, требований по технике безопасности и другие производственные упущения, которые влекут за собой нарушения в положения об оплате труда или положения о премировании;

прогул, в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин;

появление на работе в нетрезвом виде.

87. Полное или частичное лишение премий производится по общему правилу за расчетный период, в котором имело место упущение. При изготовлении недоброкачественной продукции работник, по вине которого допущено такое изготовление, лишается премии за месяц или квартал, в котором выявлены такие факты.

Работник может быть лишен премии, если доказана его вина в совершении тех действий, за которые положением о премировании предусмотрено лишение (снижение) премии.

88. К наиболее распространенным специальным системам премирования относятся: премирование за выполнение особо важных производственных заданий, вознаграждение по итогам годовой работы, а также премирование за экономии материальных ресурсов, за освоение проектных мощностей, за содействие изобретательству и рационализации, за выпуск товаров широкого потребления из отходов производства, за сбор, сдачу отходов производства для вторичного их использования и др.

Статья 64. Оплата труда руководителя организации и его заместителей

Размеры оплаты труда руководителя организации, его заместителей определяются по соглашению сторон при заключении трудового договора в случаях, предусмотренных законодательством.

1. Должность — служебное положение работника (структурная единица организации), обусловленное кругом его обязанностей, должностных прав и характером ответственности. Должность определяет трудовые функции служащего и границы его компетенции. Наименование должностей должно отражать содержание выполняемой работы и соответствовать требованиям ЕКСД.

Понятие «должность» следует отличать от понятия «специальность», которое характеризует вид трудовой деятельности, требующей определенных знаний и трудовых навыков, приобретаемых в результате специального образования или опыта работы.

Должностной оклад представляет собой ежемесячный размер оплаты труда. Размеры должностных окладов в организациях, как правило, определяются путем умножения размера тарифной ставки первого разряда, применяемой в организации, на коэффициент соответствующего разряда применяемой ЕТС.

2. Условия оплаты труда руководителя организации регулируются следующими нормативными правовыми актами:

Положением о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных организаций (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 604, с изм. и доп.);

Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 № 1003, с изм. и доп.);

Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

Инструкцией о применении Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 122, в ред. постановления от 11.05.2005 № 54, с изм. и доп., далее — Инструкция).

3. Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 № 1003, далее — Положение) является обязательным для применения в государственных коммерческих организациях и организациях с долей собственности государства в их имуществе, а также в уполномоченных организациях финансово-промышленных и иных хозяйственных группах (далее — организации).

На руководителей организаций с долей собственности государства в их имуществе, а также в уполномоченных организациях финансово-промышленных и иных хозяйственных групп Положение распространяется независимо от доли собственности государства в их имуществе, а также в уполномоченных организациях финансово-промышленных групп.

На руководителей организаций негосударственной формы собственности требования Положения могут распространяться по решению собственника имущества.

4. Согласно Положению заработная плата руководителей организаций (далее — руководители) состоит из должностного оклада, надбавок, доплат, премий по результатам финансово-хозяйственной деятельности организации, специальных видов премий, вознаграждения по итогам работы за год и других выплат (п. 2 Положения).

5. Тарифные должностные оклады руководителей определяются путем умножения размера тарифной ставки первого разряда, установленной по организации в целом либо для служащих, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда ЕТС.

Тарифные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты руководителей устанавливаются в зависимости от списочной численности работающих по организации в целом, включая обособленные подразделения, а также подчиненные организации и дочерние предприятия, по приведенной шкале (п. 4 Инструкции).

6. Списочная численность работников организации определяется по данным государственной статистической отчетности в среднем за период с начала года по состоянию на 1-е число месяца, в котором заключается, изменяется либо • включается новый контракт. При тарификации руководителей уполномоченных организаций финансово-промышленных и иных хозяйственных групп I мисочная численность работников определяется в целом по совокупности юридических лиц, объединенных в названные группы.

При последующем изменении (в течение срока действия контракта) списочной численности работников организации в сторону уменьшения за счет проведения организационно-технических мероприятий, способствующих повышению эффективности производства и труда, тарифные оклады руководителей не пересматриваются (п. 4 Инструкции).

7. Органы, заключившие контракт, имеют право:

повышать тарифные оклады руководителям организаций, имеющим в своем составе обособленные подразделения либо подчиненные организации, **Ючские** предприятия, до 10 % включительно. Если обособленные подразделения, подчиненные организации и дочерние предприятия занимаются видами экономической деятельности, отличными от основного вида деятельности организации, и объем их выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг) составляет не менее 30 % объема выручки по организации в целом, исчисленного нарастающим итогом с начала отчетного года, то тарифный оклад руководителю организации может быть повышен до 15 % включительно;

повышать тарифные оклады руководителям организаций, перевыполняющих нарастающим итогом с начала отчетного года показатели прогноза по экспорту товаров (услуг), до 10 % включительно;

повышать тарифные оклады руководителям сельскохозяйственных организаций до 10 % включительно.

Результаты работы руководителя оцениваются исходя из выполнения финансово-экономических показателей работы организации в целом, включая имеющиеся в его подчинении обособленные подразделения, подчиненные организации и дочерние предприятия.

Предусмотренные повышения тарифных окладов суммируются с тарифными окладами.

8. Для руководителей коммерческих организаций здравоохранения, образования, науки и научного обслуживания, культуры, физкультуры и спорта, телевидения и радиовещания, редакций газет и журналов тарифные разряды и коэффициенты могут быть установлены на уровне, предусмотренном для руководителей соответствующих организаций, финансируемых из бюджета с учетом показателей по отнесению их к группам и категориям по оплате труда (п. 4 Инструкции).

9. Конкретные размеры тарифных окладов, исчисленных в соответствии с п. 5-7 комментируемой статьи, предусматриваются в контрактах.

10. Тарифные оклады руководителей организаций, исчисленные в установленном порядке, повышаются:

при заключении, изменении либо заключении нового контракта не более чем на 50 % включительно в соответствии с абз. 3 п. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

по итогам работы за квартал:

за каждый процентный пункт прироста рентабельности реализованной продукции, товаров (работ, услуг), исчисленной нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, в размере до 3 % (включительно), но не более чем на 15 % тарифного оклада;

за выполнение других показателей эффективности работы организации, установленных органом, заключившим контракт, до 30 % тарифного оклада включительно при условии соблюдения установленного норматива запасов готовой продукции по отношению к среднемесячному объему производства, соблюдения предельного норматива прекращения обязательств без поступления денежных средств, а также сокращения доли просроченной кредиторской задолженности в общей ее сумме по сравнению с началом отчетного года.

Конкретные размеры повышения тарифных окладов руководителей по установленным показателям определяются органами, заключившими контракт.

Максимальный размер повышения не может превышать 95 % расчетного должностного оклада руководителя (п. 5 Инструкции).

Предусмотренные повышения тарифного оклада руководителя исчисляются отдельно по каждому основанию, а затем суммируются с тарифным окладом и образуют должностной оклад.

11. В соответствии с п. 6 Инструкции руководителям организаций могут устанавливаться надбавки:

за сложность и напряженность работы в размере до 50 % должностного оклада;

за продолжительность непрерывной работы (стаж работы) в размере до 20 % должностного оклада включительно. Порядок установления надбавки, дифференциация ее размеров, а также исчисления стажа работы руководителя определяется органом, заключившим контракт.

Руководителям эффективно работающих организаций, присоединивших убыточные организации, имеющие предоставленную в соответствии с законодательством отсрочку по налогам и иным платежам в бюджет, могут устанавливаться по итогам работы за квартал надбавки за увеличение объемов управленческого труда в размере, не превышающем 30 % тарифного оклада.

Вновь назначенным руководителям организаций, имеющих предоставленную в соответствии с законодательством отсрочку либо рассрочку по налогам и иным платежам в бюджет, могут устанавливаться по итогам работы за квартал надбавки за высокие достижения в труде в размере, не превышающем 20 % тарифного оклада.

Обязательными условиями начисления и выплаты надбавок, установленных за сложность и напряженность работы, за продолжительность непрерывной работы, является улучшение результатов финансово-хозяйственной деятельности организации по итогам работы за квартал по сравнению с кварталом, предшествующим отчетному, своевременная уплата текущих платежей в бюджет и соблюдение графиков погашения задолженности по налогам и иным платежам в бюджет, по которым предоставлена отсрочка либо рассрочка.

Порядок установления, размеры и условия снижения либо отмены надбавок, определяются органом, заключившим контракт, в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

12. В соответствии с п. 7 Инструкции премирование руководителей по результатам финансово-хозяйственной деятельности организаций за квартал производится по следующим показателям:

рост выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг);

выполнение целевых показателей по энергосбережению, увеличению использования местных видов топлива, нетрадиционных и вторичных энергоресурсов и снижение энергоемкости продукции;

снижение затрат на рубль товарной продукции;

другие показатели эффективности работы организации, установленные органом, заключившим контракт.

Максимальный размер премии руководителя по результатам финансово-хозяйственной деятельности не может превышать 60 % суммы должностных окладов, начисленных за фактически отработанное время в отчетном квартале.

Конкретные показатели премирования, дифференциация их размеров и условия премирования устанавливаются органом, заключившим контракт.

Суммы премий, начисленные руководителям в соответствии с настоящим пунктом комментария, включаются в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

13. Дополнительно по итогам работы за квартал руководителям могут выплачиваться премии из прибыли, остающейся после налогообложения, за:

перевыполнение планового задания по прибыли (рентабельности), полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг), увеличение численности работников, принятых на дополнительно введенные рабочие места, выполнение отраслевых мероприятий по снижению материалоемкости и общих затрат на производство продукции и другие установленные показатели в размере, не превышающем 60 % суммы должностных окладов, начисленных за фактически отработанное время в отчетном квартале;

перевыполнение доведенных целевых показателей организациями, имеющими высокую эффективность и приоритетное значение в развитии отрасли, в размере до 20 % включительно суммы должностных окладов, начисленных за фактически отработанное время в отчетном квартале. При этом решение об отнесении организации к имеющим высокую эффективность и приоритетное значение в развитии отрасли принимается собственником имущества либо органом, уполномоченным управлять имуществом или осуществлять владельческий надзор.

Конкретные показатели премирования, дифференциация их размеров и условия премирования устанавливаются органами, заключившими контракт.

14. При премировании руководителей организаций 30 % начисленной премии резервируется и выплачивается при отсутствии роста убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в следующем порядке: за первый и второй кварталы — по итогам работы за первое полугодие; за третий и четвертый кварталы — по итогам работы за год.

При начислении премий учитываются основания для снижения (лишения) премий руководителям, предусмотренные нормативными правовыми актами. Обязательными основаниями для снижения (лишения) премий руководителям являются реализация продукции (работ, услуг), не соответствующей требованиям стандартов, неосуществление мер по соблюдению производственной, трудовой и исполнительской дисциплины и обеспечению безопасного труда в возглавляемых ими организациях, а также необеспечение нарастающим итогом с начала отчетного года оплаты в полном объеме текущего потребления природного газа, электрической и тепловой энергии, твердых видов топлива. Размер премии может быть снижен и по другим основаниям, предусмотренным условиями контракта (п. 10 Инструкции).

При наличии роста убытка от реализации продукции, товаров (работ, услуг) за отчетный период по организации в целом, а также задолженности по выплате заработной платы все виды премий и вознаграждений руководителям не начисляются и не выплачиваются.

15. Согласно п. 9 Инструкции руководителям организаций могут выплачиваться из прибыли, оставшейся после налогообложения:

специальные виды премий за внедрение новых видов техники и технологии, увеличение выпуска экспортной продукции, экономию валютных средств за счет импортозамещения, освоение производства новых видов продукции, экономии топливно-энергетических и материальных ресурсов, снижение удельных материальных затрат на единицу выпускаемой продукции, внедрение инновационных проектов, направленных на использование новых источников энергии и нетрадиционных ресурсов углеводородного сырья, введение в действие новых мощностей и объектов. Начисление и выплата специальных видов премий производится на основании положений, действующих в организациях, а их общая сумма не может превышать шести должностных окладов руководителя за календарный год;

вознаграждение по итогам работы за год. Выплата производится одновременно с выплатой указанного вознаграждения работникам организации в размере, не превышающем одного среднемесячного заработка в год, по условиям, действующим в организации;

материальная помощь, как правило, при предоставлении трудового отпуска в размере до 1,7 должностного оклада включительно;

ежемесячные доплаты за ученые степени кандидата наук и доктора наук в размере соответственно 5 и 10 % тарифного оклада с учетом его повышения по контракту;

единовременные выплаты в связи с юбилейными датами организаций, профессиональными праздниками, юбилейными датами рождения руководителей, праздничными днями: Днем защитников Отечества и Вооруженных Сил и Днем женщин, увольнением руководителей в связи с уходом на пенсию.

При этом предусмотренные выплаты могут производиться не чаще одного раза в календарном году по каждому из оснований, а их общая сумма не должна превышать двух должностных окладов руководителя за календарный год. Конкретные размеры данных выплат согласовываются с органом, заключившим контракт.

16. Выплаты, рассмотренные в п. 13, 15 комментария к настоящей статье (п. 8 и 9 Инструкции), осуществляются при наличии прибыли и соблюдении установленного предельного норматива средств, направляемых на оплату труда, сверх включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг) и учитываемых при ценообразовании и **налогообложения.**

17. Индексация заработной платы руководителя в связи с ростом розничных цен на потребительские товары и тарифов на услуги производится в порядке, установленном законодательством (п. 13 Инструкции).

18. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 № 1003 «Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности» (с изм. и доп.) установлено, что:

коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя организации независимо от формы собственности и средней заработной платы по организации в целом не может превышать 4,0. Конкретный коэффициент в

зависимости от значимости и масштабов производства, численности работников устанавливается органом, заключившим контракт, а для руководителей организаций с долей собственности государства в их имуществе — органом, уполномоченным управлять государственным имуществом;

для руководителей стабильно работающих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе, имеющих высокую эффективность и приоритетное значение в развитии отрасли, а также организаций, основной целью которых является социально-трудовая реабилитация инвалидов и содействие их интеграции в общество, коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы в целом может быть установлен в размере свыше 4,0. При этом коэффициент свыше 4,0 и до 5,0 включительно устанавливается по согласованию с Премьер-министром Республики Беларусь или заместителем Премьер-министра Республики Беларусь, а в исключительных случаях по обоснованному представлению республиканского органа, государственного управления, иной государственной организации, постановлением Совета Министров Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь;

руководителям организаций, а также генеральным конструкторам-руководителям организаций, которым в соответствии с законодательством установлены должностные оклады в кратных размерах от уровня среднемесячной заработной платы по соответствующей отрасли (виду экономической деятельности), коэффициент соотношения их средней заработной платы и средней заработной платы по организации в целом не устанавливается.

19. Расчет коэффициента соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации в целом (далее — коэффициент соотношения) производится нарастающим итогом с начала года. При его расчете заработная плата руководителя исключается из фонда заработной платы работников организации.

Если руководитель назначен на должность в течение года или в контракт, заключенный с ним, вносятся изменения в части установления коэффициента соотношения, расчет производится нарастающим итогом с месяца, следующего за месяцем, в котором заключен (изменен) контракт.

При расчете коэффициента соотношения:

премии, выплачиваемые руководителю, учитываются в квартале, в котором производится фактическая выплата, ежемесячно в размере 1/3;

зарезервированная часть премий учитывается в полугодии, в котором производится ее фактическая выплата, ежемесячно в размере 1/6.

20. В целях исключения снижения размеров заработной платы руководителей организаций, присоединивших в соответствии с законодательством убыточные организации в качестве дочерних предприятий или подразделений организаций, для них по решению органа, заключившего контракт, либо органа, уполномоченного управлять государственным имуществом, расчет коэффициента соотношения может на период не более двух лет производиться без учета фонда заработной платы и среднесписочной численности работников указанных дочерних предприятий и подразделений.

При расчете коэффициента соотношения не учитываются:
государственные премии, установленные Президентом Республики Беларусь;

премия либо вознаграждение, выплаченные руководителю организации, занесенной на Республиканскую доску Почета или признанной победителем в соревновании (конкурсе), связанном с производственной деятельностью организации, проводимом на республиканском, областном, городском, районном и отраслевом уровнях, в размере, не превышающем за отчетный год в сумме по всем указанным основаниям, независимо от источника выплаты, его должностного оклада;

выплаты, предусмотренные п. 9.3, 9.5 Инструкции (материальная помощь а размере 1,7 должностного оклада, другие выплаты, в числе которых — единовременные премии в связи с юбилейными датами организаций, профессиональными праздниками, юбилейными датами рождения руководителя, увольнением его в связи с уходом на пенсию);

денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск и др. (п. 14 Инструкции).

21. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 № 1003 рекомендовано собственникам имущества организаций негосударственной формы собственности устанавливать условия оплаты труда руководителей на основе Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе, утвержденного названным постановлением.

22. Условия оплаты труда руководителей (их заместителей) государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, установлены Положением, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1279 (с изм. и доп., далее — Положение).

Тарифные оклады руководителей (их заместителей) государственных организаций исчисляются исходя из тарифной ставки первого разряда, не превышающей средний ее размер, сложившийся в подчиненных организациях по итогам работы за квартал, в соответствии с установленными этим руководителям тарифными разрядами и коэффициентами ЕТС, дифференцируемыми по двум группам оплаты труда руководителей (их заместителей) государственных организаций (п. 4 Положения).

К первой группе оплаты труда относятся государственные организации, подчиненные Правительству, со списочной численностью работников подчиненных организаций 60 тыс. человек и более, ко второй — до 60 тыс. человек. < зсочная численность определяется по данным статистической отчетности в среднем за предыдущий год. При последующем изменении списочной численности в сторону уменьшения за счет проведения организационно-технических мероприятий, способствующих повышению эффективности производства и груда, тарифные оклады работников не пересматриваются.

23. Руководителям (их заместителям) государственных организаций устанавливаются надбавки за сложность и напряженность работы, продолжительность непрерывной работы (стаж работы), премии по результатам финансово-

хозяйственной деятельности, в порядке, предусмотренном Положением (см. п. 5, 6 Положения).

Условия и порядок выплаты специальных премий, вознаграждения по итогам работы за год, материальной помощи предусмотрены п. 7 Положения.

24. О запрещении производить выплату премий руководителям и главным специалистам (их заместителям) юридических лиц, имеющих задолженность по платежам в бюджет, см. п. 86 комментария к ст. 63.

25. Условия и порядок определения должностных окладов для других категорий работников, в том числе и для заместителей руководителей коммерческих организаций, а также специалистов решаются нанимателем и предусматриваются в коллективном договоре, соглашении, контракте. При решении этого вопроса следует руководствоваться Инструкцией о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123, в ред. постановления от 22.12.2006 № 162, с изм. и доп.), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» (с изм. и доп.).

Статья 65. Извещение работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда

Наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за один месяц.

1. Предусмотренное ст. 65 правило распространяется на случаи, когда работник продолжает выполнять работу, обусловленную трудовым договором, но в установленном законодательством порядке вносятся существенные изменения в условия оплаты его труда или вводятся новые условия.

Изменение условий труда допускается с соблюдением требований комментируемой статьи и ст. 32 (см. комментарий к указанной статье).

2. Если работник не согласен продолжать работу с новыми условиями труда, он после истечения месячного срока извещения в порядке, предусмотренном ст. 32, может быть уволен по п. 5 ст. 35 по причине отказа продолжать работу в связи с изменением существенных условий труда.

3. Использованный в ст. 65 термин «условия оплаты труда» является широким понятием, охватывающим всю систему материального стимулирования труда, трудовых и связанных с ними отношений (применение форм и систем оплаты труда, доплат, надбавок, систем премирования и т. д.).

4. Требования ст. 65 не распространяются на случаи, когда изменение условий труда непосредственно определено законодательством. Так, Законом от 20.07.2007 внесены соответствующие изменения и дополнения в значительное количество статей ТК, в том числе и в части отмены отдельных норм законодательства, например, предусматривающих предоставления трудовых и социальных отпусков, оплаты за работу при многосменном режиме работы и др.

5. Об изменении существенных условий труда см. ст. 32 и комментариев к ней.

Статья 66. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

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.

1. Законом от 20.07.2007 в комментируемую статью внесены изменения: и части первой слова «рабочих-повременщиков» заменены на слова «рабочих с повременной оплатой труда», а в ч. 2 и 3 слова «рабочих-сдельщиков» — словами «рабочих со сдельной оплатой труда» в соответствующем падеже.

Внесенные изменения обусловлены тем, что такого наименования профес-сий рабочих, как «рабочие-повременщики» или «рабочие-сдельщики», нормативными правовыми актами не предусмотрено. В данном случае речь идет прежде всего о применении форм оплаты труда (сдельной или повременной), право на применение которых определено ст. 63 (см. комментариев к ней). Они устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

При этом прежняя редакция ст. 66 не соответствовала требованиям других статей ТК (например, 69, 88, 290), в которых речь идет о рабочих с повременной оплатой труда и рабочих со сдельной оплатой труда.

2. Норма ст. 66 регулирует вопросы оплаты труда в пределах одной профессии, специальности. В случаях, когда по характеру производства выполнение работ различных разрядов входит в круг постоянных обязанностей работника, межразрядная разница не выплачивается.

3. При выполнении работ различной квалификации наниматель обязан организовать труд рабочих и служащих таким образом, чтобы каждый из них выполнял свои трудовые обязанности, определенные трудовым договором. При отсутствии у рабочего с повременной оплатой труда, в том числе у служащего, нагрузки, достаточной на полный рабочий день, им может быть поручена, с их согласия, другая работа. За выполнение ее в связи с недостаточной загруженностью работника дополнительная оплата не производится.

4. При выполнении рабочими с повременной оплатой труда нескольких работ различной квалификации, учесть которые по времени их выполнения невозможно, оплата труда производится за всю выполненную работу из расчета тарифной ставки, установленной для наиболее квалифицированной работы. Если же выполнение каждой работы (операции) различной квалифи-

кации можно учесть по времени, оплата труда производится по фактически выполняемым работам, но не ниже тарифной ставки того разряда, который присвоен по основной специальности.

5. Служащие при выполнении нескольких различных по квалификации работ получают оплату за всю порученную им работу исходя из размеров должностного оклада, установленного для должности, по которой установлен более высокий размер оплаты. Оплата труда лиц, занимающих должность с двойным наименованием, например «секретарь-машинистка», «инструктор-ревизор», производится в размере, предусмотренном штатным расписанием или коллективным договором для этой объединенной должности.

6. В отличие от оплаты труда рабочих с повременной оплатой труда, в том числе и служащих, труд рабочих со сдельной оплатой оплачивается по расценкам, установленным на каждую фактически выполняемую работу. Наниматель обязан предоставить рабочим со сдельной оплатой труда работы, расцениваемые по тем разрядам, которые им присвоены. В тех случаях, когда им поручено изготовление изделий и выполнение операций, расцениваемых иными тарифными разрядами, труд их оплачивается по расценкам, установленным для каждой фактически выполняемой работы.

7. Выплата межразрядной разницы — это доплата рабочему со сдельной оплатой труда (при индивидуальной оплате труда) к его сдельному заработку в размере разницы между его тарифной ставкой исходя из присвоенного разряда и ставкой, по которой расценивается выполняемая работа. Доплата производится за фактически отработанное время при условии выполнения рабочим норм выработки и наличии разницы в разрядах.

8. О порядке определения сдельных расценок см. ст. 88 и комментариев к ней.

Статья 67. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

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.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей)

1. Совмещение профессий (должностей) — одна из форм выполнения установленного объема работ с меньшей численностью персонала. Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Поскольку рабочим присваиваются профессии, а руководители, специалисты и служащие занимают определенные должности, в отношении рабочих речь идет о совмещении профессий, а в отношении руководителей, специалистов и служащих — о совмещении должностей (если такое совмещение осуществляется в пределах одной и той же категории работников).

Если работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняет дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, то речь идет о расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место, должность.

2. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника допускается у одного и того же нанимателя с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества продукции, выполняемых работ или обслуживания населения.

3. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), не обусловленных трудовым договором, а также за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены) производится путем установления доплат. Размеры доплат работникам коммерческих организаций устанавливаются нанимателем по соглашению с работником, а для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, — Министерством труда и социальной защиты.

Конкретный размер доплат указанным работникам устанавливается в зависимости от сложности, характера труда, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Такие виды доплат не производятся за выполнение работ, входящих в круг служебных обязанностей работника.

4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в организациях, финансируемых из бюджета, устанавливаются в пределах фонда заработной платы (см. п. 2.5 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6, ред. постановления от 18.12.2002 № 157, далее — Приложение 1).

Конкретный размер таких доплат рабочим, специалистам и служащим в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника устанавливается в зависимости от объема выполняемых работ.

Согласно п. 2.5 Приложения 1 доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника не устанавливаются:

руководителям организаций, их заместителям и помощникам, главным специалистам, руководителям структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителям;

научным работникам научно-исследовательских организаций (подразделений);

в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью его по основной работе.

5. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплаты могут устанавливаться и начисляться или в абсолютном размере, или в процентах к тарифной ставке рабочего или должностному окладу служащего исходя из пропорционально отработанного времени в этом периоде.

Вновь принятому работнику доплаты за совмещение профессий (должностей) могут производиться в полном размере в том случае, если на него возлагаются все функции работника, который получал такую доплату.

6. Доплаты, выплачиваемые работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, включаются в средний заработок во всех случаях его начисления (для оплаты отпусков, за время выполнения государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством).

7. В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 27.03.1997 N° 10 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» (с изм. и доп.) премирование рабочих, руководителей, специалистов и служащих производится за производственные результаты труда. При этом предусмотрено, что выплаты премий, превышающих 30 % заработной платы, по сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) в расчете на одного работника осуществляются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Поскольку премирование работников осуществляется за производственные результаты работы, то при начислении премий на заработную плату по сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам) следует учитывать также доплаты к ним, выплачиваемые в соответствии с законодательством за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

8. Соглашение о совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания (увеличении объема выполняемых работ), а также о выполнении обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с указанием совмещаемой профессии (должности) или отсутствующего работника, объема дополнительно выполняемых функций или работ и размера доплаты. В таком же порядке оформляются отмена или уменьшение указанной доплаты. Об изменении условий, уменьшении или отмене доплат работник предупреждается не менее чем за месяц. При ухудшении качества продукции, выполняемой работы или обслуживания населения установленное для работника совмещение и доплаты за него могут быть отменены в порядке, предусмотренном законодательством.

Обязанности работника, высвобождаемого в результате совмещения профессий (должностей), могут возлагаться на одного или нескольких работников.

Оплата труда при многостаночном обслуживании

9. Особый порядок оплаты труда предусматривается при расширении объема работы в связи с многостаночным обслуживанием.

Многостаночное обслуживание применяется на тех участках, где по условиям производства и технологического процесса рабочий может обслуживать несколько станков (машин) при эффективном их использовании и выпуске качественной продукции.

10. Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание — форма организации труда, при которой один рабочий (звено, бригада) обеспечивает одновременную работу нескольких станков (агрегатов), выполняя ручные или машинно-ручные элементы операций на каждом станке в период автоматической работы остальных станков.

Возможность применения многостаночного обслуживания определяется характером технологических процессов, структурой затрат рабочего времени, величиной загрузки оборудования и занятостью рабочего. В основе расширения многостаночного обслуживания лежит использование времени машинно-автоматической работы одних машин для выполнения ручных и машинно-ручных работ на других обслуживаемых рабочим машинах и переходах от одной машины к другой.

11. Условия и размеры оплаты труда при многостаночном обслуживании устанавливаются нанимателем и предусматриваются в коллективном договоре. При этом оплата труда рабочих в пределах установленной нормы обслужива-

ния станков (машин, аппаратов, агрегатов), как правило, производится без дополнительной компенсации, т. е. в обычном порядке.

При переводе рабочих со сдельной оплатой труда на обслуживание станков (машин, агрегатов) сверх установленной нормы обслуживания нормы выработки (времени) устанавливаются в соответствии с увеличенным числом обслуживаемых станков. Нормы выработки (времени) при многостаночном обслуживании устанавливаются отдельно на каждый станок.

Перевод рабочих на обслуживание большего числа станков (машин, агрегатов) против установленных норм обслуживания может производиться при условии, что рабочий, имея высокую квалификацию, систематически выполняет нормы выработки на обслуживаемом оборудовании.

Статья 68. Оплата труда при временном замещительстве

При временном замещительстве 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 замещительстве в иных организациях устанавливаются нанимателем и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях.

1. Временное замещительство представляет собой исполнение должностных обязанностей отсутствующего работника на время отпуска, болезни и в других случаях, предусмотренных законодательством. Такое замещительство оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

2. В соответствии со ст. 68 замещающему работнику в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, устанавливается оплата в размере должностного оклада замещаемого работника, предусмотренного штатным расписанием (без надбавок и доплат).

Работникам иных организаций условия оплаты устанавливаются нанимателем и предусматриваются в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре (ч. 3 ст. 68). Таким образом, наниматель имеет право установить замещающему работнику как условия оплаты, предусмотренные для работников бюджетной сферы, так и другие, не ухудшающие материальное положение работника.

3. Условия оплаты труда работников, являющихся штатными заместителями, при их временном замещительстве законодательством не оговорены. В связи с этим для таких категорий работников коммерческих организаций вопросы их оплаты решаются нанимателем и могут производиться в соответствии с требованиями ст. 68.

4. Заместительство может быть осуществлено в двух формах: с освобождением и без освобождения замещающего работника от его основной работы. В первом случае речь идет о переводе работника на другую работу в соответствии с требованиями ст. 33, согласно которой оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, во втором случае — с выполнением работы различной квалификации в соответствии с нормой ст. 66.

5. Согласно ч. 2 ст. 68 замещающий работник в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, премируется по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого им работника. При этом премия начисляется на должностной оклад (без надбавок и доплат) замещаемого работника.

Такие же условия и порядок выплаты премий в подобных случаях могут быть предусмотрены и для работников коммерческих организаций. При этом наниматель имеет право для таких работников сохранить установленные ему по основной работе размеры надбавок и доплат на время замещения и выплачивать их за фактически отработанное время по замещаемой должности.

6. В случаях, когда заработок работника за время замещения окажется ниже среднего заработка по его основной работе (должности), за ним наниматель имеет право сохранить средний заработок по основной работе.

7. Назначение или перевод работника (в том числе штатного заместителя или помощника соответствующего руководителя) на вакантную должность не считается временным заместительством. Такой перевод допускается лишь с согласия работника.

8. Оплата труда, в том числе и премирование работников, назначенных на пикантную должность, производится в соответствии с выполняемой работой.

Перевод их с данной должности на другую постоянную работу (в том числе и прежнюю) допускается только с их согласия.

9. В тех случаях, когда работник утверждается на вакантную должность высшей организации, его можно назначить исполняющим обязанности. Если в дальнейшем работник в установленном порядке в данной должности не утверждается, то наниматель может предоставить ему работу по его специальности и квалификации с оплатой не ниже той, которую он выполнял до перевода.

Статья 69. Оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни

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 (часть первая статьи 147) и выходные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам части первой настоящей статьи. 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 (часть первая статьи 147) и выходные дни премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

Оплата за работу в сверхурочное время

1. Работа в сверхурочное время, произведенная работниками, компенсируется оплатой в повышенном размере по нормам, установленным ст. 69.

2. В соответствии со ст. 119 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 (см. ст. 119 и комментарий к ней). Продолжительность рабочего времени определена ст. 111-116.

О понятии рабочего времени см. ст. 110 и комментарий к ней.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 121.

3. Согласно ст. 69 каждый час работы в сверхурочное время оплачивается работникам со сдельной оплатой труда — не ниже двойных сдельных расценок;

работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады, — не ниже двойных часовых ставок (окладов).

В части 1 комментируемой статьи предусмотрен минимальный размер оплаты труда за работу в сверхурочное время. Следовательно, в коллективных договорах, соглашениях или нанимателем может быть предусмотрен более высокий размер оплаты за работу в сверхурочное время как для рабочих со сдельной оплатой труда, так и для рабочих с повременной оплатой, в том числе и устанавливаемой от тарифных ставок (должностных окладов).

При этом законодателем определено, что по договоренности с нанимателем работнику за работу в сверхурочное время может быть предоставлен другой день отдыха. Однако суммирование дней отдыха за сверхурочную работу с целью использования их подряд или присоединения таких дней к отпуску законодательством не предусмотрено. Не предусмотрена и компенсация сверхурочной работы выплатой разовой премии.

4. Исключением в части применения нормы ч. 1 ст. 69 являются работники с ненормированным рабочим днем. Если работники с ненормированным рабочим днем выполняют свои основные обязанности во внеурочное время, то такая работа не считается сверхурочной и правила оплаты сверхурочных работ к ним не применяются.

5. Сверхурочная работа, выполненная по распоряжению нанимателя, у которого работает работник, должна оплачиваться этим нанимателем независимо от того, производилась она для данного нанимателя либо для другого. При этом не имеет значения, в какой форме — устной или письменной — было дано распоряжение о работе, входит ли выполнение работы в круг служебных обязанностей работника.

Сверхурочная работа подлежит оплате и в том случае, когда она применялась с нарушением предусмотренного законодательством порядка, с превышением установленных норм сверхурочного времени.

6. Работа после окончания сокращенного рабочего времени накануне государственных праздников и праздничных дней (ст. 116), а также работа сверх сокращенного рабочего дня, установленного для отдельных категорий работников (ст. 114) и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 113), оплачивается как сверхурочная.

7. Работа, выполняемая работниками с неполным рабочим днем сверх предусмотренного трудовым договором времени (ст. 118, 290), но в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего дня, не считается сверхурочной. Это обусловлено тем, что согласно ч. 3 ст. 118 при неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя. Следовательно, такую работу следует оплачивать в одинарном размере по фактической выработке или за фактически отработанное время сверх договорного.

В тех случаях, когда работником с неполной рабочей неделей, при которой сокращается число рабочих дней в неделю (ч. 4 ст. 118), выполнена работа за пределами установленной законодательством общей нормы рабочего времени (рабочего дня), То оплата за это время должна производиться как за сверхурочную работу.

8. Установленные законодательством нормы оплаты сверхурочных работ изменению в сторону их уменьшения не подлежат даже в том случае, если на то имеется согласие работника. Поэтому договоренность между нанимателем и работником о денежной компенсации сверхурочных работ (например, в одинарном размере) не имеет юридической силы. Недопустим также отказ нанимателя произвести оплату сверхурочных работ по мотиву отсутствия на это денежных средств.

Наниматель не имеет юридического права производить разовые выплаты за сверхурочную работу. Оплата за нее производится в установленном порядке.

9. Сверхурочные работы, выполненные работником по собственной инициативе без распоряжения или ведома нанимателя, не оплачиваются. Если наниматель дал согласие на выполнение таких работ, то сам по себе факт, что работа в сверхурочное время была произведена по инициативе работай-

ка, не освобождает нанимателя от обязанности оплатить их в соответствии с законодательством.

10. При суммированном учете рабочего времени (ст. 126) сверхурочная работа оплачивается по общим установленным нормам — за фактически отработанные часы, превышающие месячную норму рабочего времени.

11. Работа, выполненная сверх нормы часов, но в соответствии с графиком сменности, не считается сверхурочной (например, в непрерывных производствах, где продолжительность смены сократить невозможно).

При расчете сверхурочных часов работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни, выполненная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

12. Премия за работу в сверхурочное время начисляется в одинарном размере: работникам с повременной оплатой труда — за фактически отработанное время; работникам со сдельной оплатой — на заработок по одинарным сдельным расценкам.

*Оплата за работу в государственные праздники,
праздничные и выходные дни*

13. В государственные праздники, праздничные и выходные дни допускаются только те работы, которые определены нормами ст. 140, 141, 143 и 147 (см. комментарии к этим статьям).

Предусмотренный в ст. 143 и 147 перечень видов работ, выполнение которых позволяет привлекать к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни, является исчерпывающим. Наниматели могут производить работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни без каких-либо дополнительных разрешений, поскольку для них продолжение работы в такие дни неразрывно связано с самим процессом производства. Работники таких организаций привлекаются к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни в соответствии с утвержденными графиками сменности.

14. Согласно ч. 3 комментируемой статьи работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни оплачивается по правилам ч. 1 настоящей статьи. При этом установлено, что для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размерах 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. Таким образом, норма настоящей статьи предусматривает минимальный размер оплаты за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни, что дает возможность нанимателям предусмотреть более высокий размер оплаты за работу в такие дни, в том числе и устанавливаемый от ставок (должностных окладов).

15. Оплата за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни в размерах, предусмотренных ч. 3 ст. 69, производится всем

работникам за часы, фактически проработанные в такие дни (независимо от того установлен для них нормированный или ненормированный рабочий день).

Если на указанные дни приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

16. При суммированном учете рабочего времени, а также в непрерывно действующих организациях работа в государственные праздники, праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

По соглашению нанимателя и работника работа в выходной день может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха (ст. 146), а за работу в государственные праздники и праздничные дни, если работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется, кроме оплаты в повышенном размере, предусмотренной ч. 1 ст. 69, другой неоплачиваемый день отдыха (см. ч. 2 ст. 148 и комментариев к ней).

17. Премии за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку или оклад.

Статья 70. Оплата работы в ночное время

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.

1. В статье 117 установлено, что ночным считается время с 22 часов до 6 часов, а ночной сменой, согласно норме ст. 70, считается смена, в которой более 50 % времени приходится на ночное время.

2. О работе в ночное время см. ст. 117 и комментариев к ней, а о сменной работе и режиме рабочего времени при такой работе — ст. 125 и комментариев к ней.

3. Норма комментируемой статьи предусматривает минимальный **размер** доплаты за работу в ночное время или ночную смену — не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в таких условиях.

При этом нанимателю предоставлено право устанавливать конкретный размер доплат за работу в ночное время и ночную смену при сменной работе на основании коллективного договора, соглашения. Таким образом, наниматель и имеет право установить доплаты за работу в ночное время или ночную смену (при сменном режиме работы) в более высоком размере.

4. Постановлением Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства финансов Республики Беларусь от 06.03.2008 № 53/34/30 «О внесении изменений в постановление Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда Республики Беларусь и Министерства финансов Республики Беларусь от 24.05.2000 № 105/77/54» предусмотрено, что доплаты за работу в ночное время или ночную смену при сменном режиме работы в размере, предусмотренном ст. 70, но не превышающем 40 % часовой тарифной ставки (оклада) работника (для трактористов-машинистов на период посевной и уборочной кампаний, определяемый нанимателем, — не превышающем 100 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время или ночную смену при сменном режиме работы) включаются в себестоимость продукции (работ, услуг).

5. При применении в организации сменного режима работы могут возникнуть различные ситуации в части установления доплат за работу в вечернюю или ночную смены. Это обусловлено тем, что применение доплат за работу в вечернюю смену комментируемой статьей не предусмотрено.

Однако, если в организации применяется двухсменный режим работы и вечерняя смена заканчивается, например, в 24 часа, то наниматель имеет право оплатить работникам за два часа работы, приходящиеся на ночное время, поскольку норма ст. 70 предусматривает доплату за каждый час работы в ночное время или ночную смену.

При этом наниматель за время работы в вечернюю смену до 22 часов имеет право установить доплату за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации. Такая доплата может быть предусмотрена локальным нормативным правовым актом, поскольку ч. 3 ст. 7 определено, что наниматель вправе устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде.

6. Для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, оплата за работу в ночное время определена приложением 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 (в ред. постановления от 18.12.2002 № 157, с изм. и доп.).

Согласно п. 1.6 приложения 1 за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада) работника. На работах в чрезвычайных ситуациях, на которых напряженность, интенсивность, опасность труда в ночное время повышается, указанная доплата производится в размере 55 % часовой тарифной ставки (оклада) работника, в том числе врачам и средним медицинским работникам организаций здравоохранения, привлекаемым к дежурствам, а работникам организаций здравоохранения, осуществляющим экстренную и неотложную медицинскую помощь, — в размере 70 % часовой тарифной ставки (оклада) работника.

Статья 71. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)

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.

Оплата труда при невыполнении норм выработки

1. Размер оплаты труда при невыполнении работниками норм выработки, согласно ст. 71, зависит от наличия или отсутствия вины работника.

Вина выражается в умышленном или неосторожном нарушении технических и технологических правил, положений, инструкций о работе, правил внутреннего трудового распорядка.

2. При невыполнении норм выработки не по вине работника ему гарантируется заработная плата в размере не ниже двух третей установленной тарифной ставки (оклада). Указанная норма не предусматривает пределов этого размера. В связи с этим наниматель имеет право в отдельных случаях, при невыполнении работником норм выработки, произвести оплату его труда и размере, превышающем две трети ставки, но, как правило, не выше полной ставки работника.

3. При невыполнении норм выработки по вине работника оплата труда производится за фактически выполненную работу без обеспечения работнику какого-либо минимального гарантированного заработка.

Указанное правило не распространяется на работников, за которыми сохраняется средний заработок или тарифная ставка независимо от того, выполняют они нормы выработки или нет. Например, при переводе на другую работу в случае производственной необходимости (см. ст. 33 и комментарии к ней), при переводе на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (см. ст. 264 и комментарии к ней).

4. Размер оплаты труда при невыполнении установленной нормы выработки зависит от наличия или отсутствия вины работника. Вина работника

не оплачивается. В случае, если наниматель дал распоряжение продолжать работу, дальнейший выпуск бракованной продукции, происшедший не по вине работника, оплачивается в полном объеме, т. е. наравне с годными изделиями. Ответственность за убытки, связанные с изготовлением такой продукции, несет наниматель.

На брак продукции (работ), обнаруженный в производстве и на строительно-монтажных работах, составляется акт, который является документом учета брака и определения размера потерь. Расчеты стоимости исправления брака осуществляются на основании действующих норм выработки и расценок. Если для исправления брака, происшедшего по вине рабочих, требуются только их трудовые затраты, то акт не составляется и наряд на исправление брака не выписывается, но работы принимаются лишь после исправления брака.

14. Наниматель обязан вести учет потерь от брака, выявлять его причину и определять виновных для принятия необходимых мер по устранению и предупреждению брака. На брак продукции (работ), обнаруженный в производстве, составляется акт, который является документом учета брака и определения размера потерь. Акт составляется мастером, бригадиром и подписывается начальником цеха, участка, производителем работ. Работники, виновные в производстве продукции, оказавшейся браком, должны быть ознакомлены с актом.

Если же брак исправляется работником, не являющимся виновником этого брака, то на такую работу выписывается в общем порядке наряд.

15. Вопрос о возможности лишения работников премии за производственные упущения, приведшие к порче продукции, решается нанимателем (см. п. 80, 81 комментария к ст. 63).

16. О материальной ответственности работников за ущерб, причиненный по их вине нанимателю, см. ст. 402 и комментарий к ней.

Оплата труда работников в период освоения нового производства

17. В соответствии с ч. 5 ст. 71 размер оплаты работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре. Следовательно, решение вопросов оплаты труда работников при освоении новых видов продукции входит в компетенцию нанимателя. Оплату труда необходимо строить дифференцированно в зависимости от того, насколько фактическое выполнение норм труда ниже затрат труда, предусмотренных нормами на период их освоения.

18. Рекомендациями по организации нормирования труда в отраслях экономики (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 33) предусмотрено, что нормы труда на производство новой продукции разрабатываются одновременно с проектированием технологических процессов в соответствии с запроектированными организационно-техническими условиями производства данной продукции и установленной проектной трудоемкости.

19. При запуске в производство новой продукции разрабатываются графики достижения ее проектной трудоемкости с учетом освоения проектных

мощностей и других технико-экономических показателей, а также технически обоснованные нормы, рассчитанные на проектную технологию, рациональную организацию производства и труда.

20. На период освоения новой техники и технологии, изготовления новых видов продукции, когда не обеспечивается устойчивая и качественная работа оборудования, а работниками не освоен трудовой процесс выполнения работ, вводятся временные нормы или нормы для осваиваемого производства, которые могут изменяться ступенчато до полного освоения производства.

21. На период освоения производственных мощностей, новой техники и технологии, новых видов продукции или несоответствия фактических организационно-технических условий производства предусмотренным во вновь вводимых нормах труда, устанавливаются поправочные коэффициенты к научно обоснованным нормам, рассчитанным на проектную технологию, организацию производства и труда. Срок действия коэффициентов определяется в каждом конкретном случае в зависимости от сложности осваиваемого производства, техники, изделия (технологического процесса), порядка подготовки производства, квалификации работника и т. п.

22. По мере освоения производства или проведения организационно-технических условий в соответствии с запроектированными в нормах труда поправочные коэффициенты уменьшаются и в конечном итоге отменяются по заранее разработанным и утвержденным графикам.

Статья 72. Сохранение заработной платы при переводе и перемещении на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

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) уменьшается заработок по не зависящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

1. Ранее действовавшая норма ч. 1 ст. 72 предусматривала сохранение средней заработной платы за работником при переводе его на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в течение не менее двух недель со дня перевода. Отличие от ранее действовавшей нормы ныне оговорены условия, при которых при переводе работника на другую не только постоянную, но и временную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний заработок при условии, что такой перевод происходит по инициативе нанимателя и с согласия работника либо в соответствии с медицинским заключением.

2. Поскольку предусмотренные ч. 1 комментируемой статьи требования применяются при переводе работника на другую постоянную нижеоплачи-

ваемую работу у того же нанимателя, то в подобных случаях имеет место перевод работника с изменением трудовой функции. Под нижеоплачиваемой понимается работа, на которой ниже не только размер тарифной ставки (оклада), но и фактический заработок с учетом премий, надбавок и доплат.

О понятии перевода на другую работу см. ст. 30 и комментарий к ней.

3. Предусмотренная ч. 2 ст. 72 норма содержит требования, определяющие гарантии при перемещении работника. При этом определено, что уменьшение заработка по не зависящим от работника причинам может иметь место при перемещении. В подобных случаях в соответствии с ч. 2 данной статьи работнику производится доплата до прежнего среднего заработка в течение не менее двух месяцев со дня перемещения.

Если же уменьшение заработка вызвано невыполнением норм выработки по вине работника, нарушением дисциплины, то установленная гарантия может не применяться. Тем не менее, решение этого вопроса входит в компетенцию нанимателя.

О понятии перемещения см. ст. 31 и комментарий к ней.

Статья 73. Сроки и периодичность выплаты заработной платы

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (статья 136) или государственными праздниками и праздничными днями (часть первая статьи 147) она должна производиться накануне их.

1. Наниматель обязан выдавать заработную плату работникам в сроки, установленные коллективным договором, соглашением или трудовым договором (контрактом). Сроки выплаты заработной платы не должны совпадать с окончанием расчетного периода, за который подсчитывается заработная плата.

2. Норма ч. 1 ст. 73 предусматривает выплату заработной платы не реже двух раз в месяц.

Для работников со сдельной оплатой труда, заработная плата которых исчисляется на основе сдельных расценок, максимальные сроки выплаты заработной платы должны быть по возможности установлены таким образом, чтобы обеспечивалась выплата заработной платы не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие 16 дней.

Для работников, занятых выполнением работы, завершение которой требует более двух недель, должны приниматься соответствующие меры для обеспечения того, чтобы: выплаты в счет причитающейся суммы производились не реже чем два раза в месяц через промежутки времени, не превышающие

16 дней, пропорционально количеству выполненной работы, а окончательный расчет производился в пределах двух недель по завершении работы.

3. Порядком выплаты заработной платы юридическими лицами, основанными на государственной форме собственности (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.03.1997 № 22, в ред. постановления от 26.05.2000 № 79, с изм., далее — Порядок) предусмотрено, что заработная плата работникам выплачивается в определенные регулярные сроки, не реже одного раза в месяц, в дни, установленные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не позднее трех недель, следующих за отработанным (расчетным) месяцем.

За первую половину месяца работникам может выплачиваться аванс в размере 50 % месячной заработной платы, уменьшенной на сумму удержаний за >этот период. Окончательный расчет с работниками в этом случае производится при выплате заработной платы за отработанный месяц (п. 3 Порядка).

В трудовом или коллективном договоре (соглашении) может предусматриваться еженедельная выплата заработной платы с соответствующей выплатой за эти периоды аванса, что особенно актуально в условиях инфляции. Однако окончательный расчет следует производить за отработанный месяц.

4. В коллективном договоре (соглашении), трудовом договоре (контракте) может быть предусмотрен и безавансовый порядок выплаты заработной платы работникам, если для этого имеются надлежащие условия. Такая оплата предусматривает выплату заработной платы за фактически выполненную в соответствующих периодах месяца работу.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями она должна производиться накануне их (п. 3 Порядка).

Сроки выдачи денежных средств на заработную плату согласовываются с соответствующим банком.

5. За ту часть рабочего времени, которую работник использовал с разрешения нанимателя для своих личных надобностей, оплата не производится. '• >< время исключается из подсчета.

6. Средний заработок, сохраняемый за время отпуска, выплачивается согласно требованиям ст. 176 не позднее чем за два дня до начала отпуска.

7. Если работник не получил по каким-либо причинам (болезнь и др.) своевременно заработную плату, то он не может требовать от нанимателя ее выдачи в установленный в организации день.

8. В случае задержки выплаты заработной платы работникам она индексируется в установленном порядке на индекс потребительских цен, публикуемый Министерством статистики и анализа.

При ликвидации юридического лица расчеты по оплате труда работников производятся в числе первоочередных (после капитализации соответствующихременных платежей, причитающихся с этого юридического лица в связи с его ответственностью за причинение вреда жизни или здоровью гражданина).

9. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. При отсутствии работника на работе в дни выплаты заработной платы она может

быть выплачена другому лицу по доверенности, оформленной в установленном порядке.

10. Работники, которые ставят свою семью в тяжелое материальное положение вследствие злоупотребления спиртными напитками, могут быть ограничены судом в дееспособности. Эти лица могут получать заработную плату с согласия попечителя.

11. Об условиях и сроках выплаты заработной платы работникам при их увольнении см. ст. 77 и комментарий к ней.

12. Ответственность руководителя организации за соблюдение сроков своевременной выплаты работникам заработной платы определена законодательством, предусматривается в коллективном договоре, контракте, заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

13. Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 № 1003, с изм. и доп.) предусмотрено, что выплата заработной платы руководителям производится не ранее ее выплаты работникам организаций и в соответствии с процентом (долей) заработной платы, выплаченной работникам (п. 3).

14. За нарушение сроков выплаты заработной платы работникам наниматель несет ответственность, установленную ст. 465 ТК, ст. 9.19 КоАП, Указом Президента Республики Беларусь от 30.08.1996 № 344 «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий», Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и другими законодательными актами.

В соответствии со ст. 9.19 КоАП нарушение нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя порядка и сроков выплаты заработной платы влечет наложение штрафа в размере от 4 до 20 базовых величин, а на юридическое лицо — до 100 базовых величин.

15. Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 30.08.1996 № 344 руководители предприятий, объединений и организаций независимо от форм собственности, не обеспечивающие своевременную выплату заработной платы и внесение платежей в бюджет, несут персональную ответственность вплоть до освобождения от занимаемых должностей (п. 1).

16. Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предусмотрено, что основанием досрочного расторжения контракта с руководителем организации по инициативе нанимателя является нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий (п. 2.10).

17. Персональная ответственность руководителя юридического лица за своевременность выплаты работникам заработной платы предусматривается в коллективном договоре юридического лица, а также в контракте, заключа-

мом с руководителем органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

18. По решению органа, уполномоченного управлять государственным имуществом, при наличии задолженности по заработной плате премия руководителю юридического лица за результаты финансово-хозяйственной деятельности и специальные премии уменьшаются либо не выплачиваются полностью.

Решение по данному вопросу принимается с учетом и в зависимости от продолжительности и суммы задолженности по выплате заработной платы.

19. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.11.1995 № 483 «Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы» (с изм. и доп.) с нанимателей, имеющих задолженность по выплате заработной платы, в беспорядном порядке удерживаются суммы, соответствующие 1,5 размера бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, скорректированного в период между утверждениями его размеров на индекс потребительских цен на каждого работника с учетом коэффициентов повышения тарифных ставок рабочих по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики исходя из списочной численности работников, и размеру оплаты отпусков, выплаты страховых взносов на эти суммы в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты, выходных пособий, алиментов, пособий по государственному социальному страхованию, а также подоходный налог, нечисленный из сумм, удерживаемых в беспорядном порядке и подлежащих налогообложению (п. 1.2).

Указанные средства направляются только на выплату заработной платы, выходных пособий, алиментов, пособий по государственному социальному страхованию в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты и на уплату в бюджет подоходного налога.

Наниматели, за исключением организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, имеющие просроченную задолженность по заработной плате на конец отчетного периода, с 1 числа месяца, следующего за отчетным, применяют тарифную ставку первого разряда для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих в размере, не превышающем величины тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством для оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, до ликвидации этой просроченной задолженности (п. 1.3 вышеназванного Указа).

Порядок перечисления (выдачи) денежных средств на оплату труда, в том числе при наличии задолженности по заработной плате, содержится в Инструкции об организации исполнения платежей с текущих (расчетных) счетов а белорусских рублях в очередности, установленной законодательством (утв. постановлением Правления Национального банка Республики Беларусь от 29.03.2001 № 63, в ред. постановления от 29.06.2004 № 105, с изм. и доп., далее — Инструкция).

20. Субъект предпринимательской деятельности, имеющий задолженность по выплате заработной платы, может получить во внеочередном порядке сумму, соответствующую 1,5 размера бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, скорректированного в период между утверждениями его размеров на индекс потребительских цен на каждого работника с учетом коэффициентов повышения тарифных ставок рабочих в установленном порядке, исходя из списочной численности работников, и размеру оплаты отпусков, в том числе произвести перечисление сумм денежных средств, удержанных из заработной платы работников по их письменным заявлениям, выплаты страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты и страховых взносов страховщику на эти суммы, выходных пособий, алиментов, пособий по государственному социальному страхованию, а также подоходного налога, исчисленного из данных сумм доходов, подлежащих налогообложению (п. 12 Инструкции).

Статья 74. Формы выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утверждается Правительством Республики Беларусь.

1. Согласно требованиям комментируемой статьи на территории Республики Беларусь расчеты с работниками организаций, т. е. выплата им заработной платы, производятся в денежных единицах Республики Беларусь.

При этом нанимателю с согласия работника предоставлено право осуществлять выплату заработной платы не только в денежных единицах, но и применять для этих целей натуральную форму оплаты. Следовательно, выплата заработной платы может производиться в трех формах: денежной, натуральной и так называемой смешанной (часть в деньгах, а часть — в натуре).

2. Заработная плата в натуральной форме может выплачиваться работнику путем выдачи производимой в организации продукции (товаров) либо приобретенной у третьих лиц, за исключением товаров, выдача которых запрещена Правительством.

Перечень товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 603 (далее — перечень).

3. Замена денежной оплаты полностью либо частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты) допускается только с согласия работника. Такое согласие необходимо получать и в тех случаях, когда натуральная или смешанная оплата предусмотрена в коллективном договоре.

Согласие работника на натуральную оплату труда должно быть добровольным. При этом обязательной письменной формы согласия законодательство не требует, поэтому оно может быть и устным. Если работник получал оплату натуре и не обжаловал действия нанимателя, то это расценивается как имевшее место согласие.

4. Конвенцией МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы», ратифицированной Республикой Беларусь, предусмотрено, что при применении натуральной оплаты необходимо, чтобы:

товары, выдаваемые взамен денежной заработной платы, были подходящими для личного потребления трудящегося и его семьи или приносили ему известного рода пользу;

такая выдача предоставляла справедливую и разумную стоимость.

5. Перечнем предусмотрено, что натуральная оплата не может производиться в виде нефтепродуктов, горюче-смазочных материалов, лекарственных средств, изделий медицинского назначения, дезинфекционных средств, алкогольных напитков, табачных изделий, наркотических веществ, непищевой спиртосодержащей продукции, в том числе парфюмерно-косметической, с объемной долей спирта этилового (от 7 % и выше), драгоценных металлов, драгоценных камней в любом виде и состоянии, взрывчатых и отравляющих веществ, промышленных взрывчатых материалов, а также в форме долговых обязательств, расписок, продовольственных и промтоварных карточек и иных заменителей денежных средств.

Статья 75. Место выплаты заработной платы

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.

1. Вопрос о месте выплаты заработной платы, как правило, предусматривается в коллективных договорах (соглашениях). В них должен быть предусмотрен такой порядок выплаты, при котором каждый работник имел бы возможность получать заработную плату в предусмотренные коллективным договором или иным локальным нормативным правовым актом сроки без задержки.

2. Если работник выполняет задания нанимателя вне места постоянной работы (при производстве работы на территории организации-заказчика, при направлении в служебную командировку и т. д.), то соответствующие денежные суммы по просьбе работника должны быть высланы нанимателем за свой

счет работнику по месту его пребывания. Причем расходы по переводу таких сумм несет наниматель, у которого работник состоит на работе.

3. Заработная плата работника при наличии письменного заявления должна перечисляться на счет работника в банке.

Статья 76. Резервный фонд заработной платы

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, основания, порядок его создания и использования определяются Правительством Республики Беларусь.

1. Условия и порядок создания резервного фонда регулируются Положением о резервном фонде заработной платы (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 605, далее — Положение).

2. Резервный фонд заработной платы создается для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовыми договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях (п. 1 Положения).

3. Источником создания резервного фонда является прибыль, остающаяся в распоряжении организации, индивидуального предпринимателя после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет.

Отчисления в этот фонд производятся из прибыли отчетного года. В текущем году при наличии прибыли в резервный фонд могут производиться авансовые отчисления.

4. Резервный фонд устанавливается в размере до 25 % годового фонда заработной платы. Конкретный размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяются в коллективных договорах, соглашениях.

5. Средства резервного фонда входят в состав денежных средств организации, индивидуального предпринимателя и хранятся на их расчетном счете.

6. На цели, не предусмотренные п. 1 Положения, средства резервного фонда могут использоваться только с согласия работников в лице их представительного органа. При этом рекомендуется на основании коллективного договора (соглашения) устанавливать порядок и срок восстановления резервного фонда (п. 7 Положения).

7. В организациях, финансируемых из бюджета, резервный фонд не создается.

Статья 77. Сроки расчета при увольнении

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 части первой настоящей статьи 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.

1. Требования ч. 1 ст. 77 обязывают нанимателя произвести расчеты с работником в день его увольнения. Днем увольнения считается последний день работы. В связи с этим действия нанимателей, производящих выплаты причитающихся сумм работникам при их увольнении в сроки выплаты заработной платы работникам, установленные ст. 73 (если такие имеют место в организации), являются незаконными.

2. При наличии спора о размере причитающихся работнику при увольнении сумм наниматель обязан выплатить работнику неоспариваемую им сумму выплат (ч. 2 ст. 77).

3. Не может быть удовлетворен иск работника о выплате ему среднего заработка и не подлежат удовлетворению требования, когда отсутствует вина нанимателя в задержке расчета при увольнении. Например, если работник отказался от получения сумм, причитающихся ему при увольнении, или не ввизлся за их получением, несмотря на уведомление его об этом.

4. Противозаконной является задержка расчета при увольнении работника, если им не произведено оформление обходного листка или не обеспечено возмещение нанимателю нанесенного ущерба, не освобождено место в общежитии или ведомственная жилая площадь.

5. Норма ч. 3 ст. 77 конкретизирована и предусматривает, что в случае < черти работника заработная плата, не полученная ко дню смерти, выдается проживающим с ним членам семьи или лицам, находящимся вследствие нетрудоспособности на иждивении умершего на день его смерти, не позднее семи календарных дней со дня подачи нанимателю соответствующих документов, в то время как ранее действовавшая норма предусматривала выплату заработной платы на день смерти, что не давало возможности произвести указанные расчеты.

Статья 78. Ответственность за задержку расчета при увольнении

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 настоящего Кодекса, 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.

1. В случае невыплаты по вине нанимателя причитающихся уволенному работнику сумм в сроки, указанные в ч. 1 ст. 77, наниматель обязан уплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета.

Если работнику при его увольнении невыплачена часть причитающейся суммы, то работник имеет право взыскать ее с нанимателя, а также средний заработок за каждый день задержки выплаты пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

2. Если наниматель в нарушение требований ст. 77 не произвел своевременно расчет с работником при его увольнении, то последний в соответствии с требованиями настоящей статьи вправе взыскать с нанимателя не только причитающуюся ему сумму, но и средний заработок за каждый день просрочки. При взыскании неуплаченных сумм в судебном порядке с нанимателя будет дополнительно взыскана и госпошлина.

Статья 79. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

1. Норма ст. 79 предусматривает ответственность нанимателя за задержку выдачи трудовой книжки, и период ее задержки квалифицирует как вынужденный прогул, за дни которого работнику выплачивается средняя заработная плата. Это обусловлено тем, что работник не имеет возможности трудоустроиться на работу без трудовой книжки.

Ответственность нанимателя наступает несмотря на то, что отсутствие трудовой книжки не мешает такому лицу заняться предпринимательской или иной деятельностью.

2. Нанимателя не освобождают от ответственности и другие обстоятельства задержки выдачи трудовой книжки, например: болезнь или командировка работника отдела кадров, ответственного за выдачу трудовой книжки; неоформление работником обходного листка или его нежелание отчитаться

ш числящиеся за ним материальные ценности; незавершение работником начатой работы и т. д.

Следовательно, трудовая книжка должна быть выдана работнику в день увольнения, а при его отсутствии на работе наниматель обязан в этот же день направить почтовое уведомление с указанием о необходимости получения трудовой книжки.

8. Наниматель не несет ответственности, если трудовая книжка не выдана по вине работника, например, в случаях, когда он:

отказался ее получать, мотивируя это незаконностью увольнения или неполучением окончательного расчета;

несмотря на уведомление нанимателя, не явился за трудовой книжкой или не выразил желания на пересылку ее по почте.

4. Наниматель не несет ответственности и не может быть удовлетворен иск о выплате среднего заработка:

за задержку расчета, если будет установлено, что работник отказался от получения сумм, причитающихся ему при увольнении, или не явился за их получением;

за задержку выдачи трудовой книжки, если работник отказался от ее получения или, несмотря на уведомление, не явился за ней и не выразил согласия на пересылку ее по почте. Не подлежат удовлетворению такие требования и в других случаях, когда отсутствует вина нанимателя в задержке выдачи трудовой книжки.

Статья 80. Расчетные листки

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.

1. Поскольку расчетные книжки на практике организациями работникам не выдавались, а вместо них выдавались расчетные листки, норма ст. 80 изложена в новой редакции.

2. Расчетные листки являются документами, подтверждающими размер заработной платы рабочих. В них указываются составные части заработной платы, которые причитаются работнику за соответствующий период, размер удержаний из заработной платы, а также общая сумма заработной платы, подлежащая выплате.

Глава 7

ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

Вопросы исчисления среднего заработка, сохраняемого работнику за время трудового и социального отпусков, для выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, выходного пособия, пособия по безработице, оплаты времени выполнения государственных или общественных обязанностей, вынужденного прогула и в других случаях, предусмотренных законодательством, кроме тех, когда законодательством Республики Беларусь установлен иной порядок его исчисления, регламентированы Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, в ред. постановления от 27.03.2006 № 37, далее — Инструкция).

Инструкция является обязательной для применения нанимателями всех форм собственности и предусматривает: период, за который исчисляется средний заработок; порядок корректировки заработной платы в связи с увеличением тарифных ставок (окладов); расчет средней заработной платы и общей суммы денежной компенсации, причитающейся работнику.

При исчислении сохраняемого среднего заработка учитывается заработная плата, начисленная работнику за работу, обусловленную трудовыми договорами с нанимателем.

Статья 81. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков

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.

1. Основания сохранения за работниками среднего заработка предусмотрены соответствующими статьями ТК.

Согласно ст. 81 и требованиям Инструкции средний заработок за работ, никами сохраняется:

при предоставлении в соответствии с законодательством трудового (основного и дополнительного) и социального отпусков независимо от того, за какой период они предоставляются — за полный год работы или авансом, как по основному месту работы, так и по совместительству, а также предусмотренных законодателем отпусков в связи с обучением без отрыва от производства;

при выплате денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.

2. Средний заработок, сохраняемый за время трудового и социального отпусков, для определения размера денежной компенсации за неиспользованный

трудоу отпуск (выплаты компенсации) исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала отпуска (выплаты компенсации), независимо от того, за какой рабочий год предоставляется отпуск (выплачивается компенсация) (п. 4 Инструкции).

3. Средний заработок определяется путем умножения среднедневного заработка на количество календарных дней отпуска. При этом среднедневной заработок определяется путем деления заработной платы, фактически начисленной работнику за месяцы, принимаемые для исчисления среднего заработка, сохраняемого за время отпуска (выплаты компенсации), на число •ТИХ месяцев и на среднемесячное количество календарных дней, равное 29,7 (нечисленное в среднем за пять лет).

В заработную плату включаются фактически начисленные выплаты без вычета из них налогов и других удержаний (например, алиментов), в том числе:

заработная плата, начисленная по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам;

доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за работу в ночное и сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ, за руководство бригадой, за более высокую квалификацию, за сокращенный рабочий день подросткам и др.);

гарантийные выплаты (оплата перерывов в работе для кормления ребенка и других специальных перерывов в случаях, предусмотренных законодательством, например, перерыва для обогрева при работе на открытом воздухе в холодное время года);

сохраняемый средний заработок (за время предыдущего отпуска, командировок, выполнения государственных или общественных обязанностей);

другие выплаты, предусмотренные законодательством (пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам при выплате их в размере 100 % среднего заработка).

4. В соответствии с п. 17 Инструкции в средний заработок, сохраняемый за время отпуска (выплаты компенсации), включаются премии, авторские (постановочные) вознаграждения, обусловленные системами оплаты труда в организациях, суммы индексации заработной платы в связи с повышением цен на товары и услуги, подлежащие учету при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска (выплаты компенсации), вознаграждения по результатам содовой работы, за выслугу лет, единовременное пособие на оздоровление, выплачиваемое работникам государственных органов, а также лицам, в соответствии с законодательством приравненным по условиям оплаты труда к соответствующим категориям работников государственных органов (далее — пособие на оздоровление, выплачиваемое работникам государственных органов), и другие единовременные выплаты по результатам работы за год включаются в заработок того месяца, на который они приходятся согласно лицевому счету (расчетной ведомости).

5. Вознаграждения по результатам годовой работы, за выслугу лет, пособие на оздоровление, выплачиваемое работникам государственных органов, и другие единовременные выплаты по результатам работы за год учитываются при исчислении среднего заработка, сохраняемого за время отпуска (выплаты компенсации), пропорционально месяцам, принятым для его исчисления по отношению к 12-месячному периоду.

При этом для расчета среднего заработка принимается последняя произведенная выплата.

6. В случаях, когда работник перед уходом в отпуск отработал у данного нанимателя менее года, средний заработок исчисляется исходя из заработной платы за полные месяцы, отработанные до ухода в отпуск.

Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, приводится в приложении к Инструкции «Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка».

7. Для работников, которым ко времени ухода в отпуск заработная плата за последний месяц перед уходом в отпуск еще не начислена, исчисление среднего заработка, сохраняемого за время отпуска (выплаты денежной компенсации), может производиться за 12 месяцев начиная не с месяца, предшествующего месяцу ухода в отпуск (выплаты компенсации), а на один месяц раньше (п. 12 Инструкции).

Данное положение разрешает нанимателю производить расчет отпускных выплат исходя из заработка за 12 месяцев, не считая месяца, предшествующего отпуску, который заменяется другим месяцем, непосредственно предшествующим 12-месячному периоду.

8. Если в числе 12 месяцев, принимаемых для исчисления среднего заработка для оплаты отпуска (выплаты компенсации), имелись месяцы, в которых в соответствии с законодательством работники освобождались от основной работы с частичным сохранением или без сохранения заработной платы (например, находились в отпуске для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения, не работали в связи с простоем, получали пособие по временной нетрудоспособности в размере менее 100 % средней заработной платы), эти месяцы исключаются из расчета.

В данном случае общая сумма заработной платы за фактически отработанные месяцы делится на количество этих месяцев и на среднее число календарных дней в месяце (29,7). Полученный среднедневной заработок умножается на количество календарных дней отпуска, предоставляемого работнику в соответствии с законодательством.

9. Работникам, которые в течение 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск (выплате компенсации), освобождались от работы с частичным сохранением или без сохранения заработной платы (например, женщинам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, находившимся в отпуске по инициативе нанимателя), средний заработок исчисляется за 12 месяцев, предшествующих этому периоду (п. 15 Инструкции).

10. В случае, когда в учитываемом периоде, принимаемом для исчисления среднего заработка для оплаты отпуска (выплаты компенсации), работник не отработал у нанимателя ни одного полного месяца до предоставления ему отпуска, заработная плата, сохраняемая за время отпуска (выплаты компенсации), исчисляется следующим образом:

а) определяется среднечасовой заработок путем деления заработной платы, начисленной работнику за отработанное время, предшествующее уходу в отпуск, на количество отработанных им часов в данном периоде;

б) исчисляется среднемесячный заработок путем умножения среднечасового заработка на среднемесячное количество расчетных рабочих часов, определенное делением соответствующей годовой расчетной нормы рабочего времени на 12 месяцев;

в) определяется среднедневной заработок путем деления среднемесячного заработка (с учетом корректировки в связи с повышением тарифных ставок и окладов, если такое повышение имело место в данном периоде) на 29,7;

г) рассчитанный среднедневной заработок умножается на количество календарных дней отпуска.

В таком же порядке исчисляется средний заработок работникам, которые в течение всех 12 месяцев и более освобождались от работы без сохранения или частичным сохранением заработной платы (например, женщинам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком) и не отработавшим ни одного полного месяца после выхода на работу до начала отпуска (выплаты компенсации).

При исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск из подсчета исключается время, в течение которого работники в соответствии с законодательством освобождались от основной работы с частичным сохранением заработной платы или без оплаты.

11. Изменения в системе оплаты труда (при переходе со сдельно-премиальной на повременно-премиальную оплату, на другую работу, которая оплачивается выше прежней и т. п.) не влияют на порядок исчисления среднего заработка. Во всех случаях он рассчитывается за 12 месяцев (а для проработавших менее 12 месяцев — за месяцы работы), предшествующих месяцу ухода работника в отпуск.

12. Для лиц, проработавших в организации менее шести месяцев, а также в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 166, средний заработок для оплаты трудовых отпусков (основных и дополнительных) определяется за время с 1-го числа месяца, следующего за поступлением на работу, по 1-е число месяца ухода в отпуск.

Среднедневной заработок определяется путем деления заработной платы, начисленной работнику за месяцы, принимаемые для исчисления среднего заработка, на число этих месяцев и на среднемесячное количество календарных дней, нечисленное в среднем за пять лет и принятое для расчета равным 29,7.

Для исчисления общей суммы заработной платы, сохраняемой за время отпуска, рассчитанный среднедневной заработок умножается на количество календарных дней отпуска.

13. В случае продления отпуска в связи с болезнью работника, привлечения его в период нахождения в отпуске к выполнению государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством, дни, на которые продлен трудовой отпуск, дополнительно не оплачиваются, поскольку за них работник получил сохраняемый средний заработок перед уходом в отпуск.

Оплата дней временной нетрудоспособности, приходящихся на период трудового отпуска, производится в соответствии с Положением о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.09.1997 № 1290, в ред. постановления от 04.04.2002 № 421, с изм. и доп.).

14. В случае отзыва работника из отпуска и переноса его части на другой срок, сумма выплаченного среднего заработка, приходящаяся на перенесенные дни отпуска, засчитывается в счет заработной платы за выполненную работу или отработанное время. Для оплаты дней неиспользованной части отпуска средний заработок исчисляется в установленном порядке.

15. Государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими (ст. 147), в продолжительность предоставляемого в соответствии с законодательством трудового отпуска не включаются, следовательно, его продолжительность увеличивается на число таких дней, но эти дни оплате не подлежат.

В настоящее время государственные праздники и праздничные дни установлены Указом Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» (с изм. и доп.).

В соответствии с п. 3 этого Указа объявлены нерабочими днями:

1 января — Новый год;

7 января — Рождество Христово (православное Рождество);

8 марта — День женщин;

по календарю православной конфессии — Радунца;

1 мая — Праздник труда;

9 мая — День Победы;

3 июля — День независимости Республики Беларусь (День Республики);

7 ноября — День Октябрьской революции;

25 декабря — Рождество Христово (католическое Рождество).

16. Лицам, работающим по совместительству, средний заработок исчисляется отдельно по основному месту работы и работе по совместительству.

Аналогичный порядок применяется для исчисления среднего заработка: работникам, состоящим в списочном составе учреждения образования, при выполнении ими преподавательской работы на условиях тарификации в том же учреждении, которая выполняется помимо основной работы;

директорам, их заместителям, старшим инструкторам-методистам и инструкторам-методистам, состоящим в списочном составе учебно-спортивного учреждения при выполнении ими работы тренеров-преподавателей по спорту на условиях тарификации в том же учреждении.

Об условиях предоставления трудовых отпусков работающим по совместительству см. ст. 347 и комментарий к ней.

17. Для работников, работающих на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (ст. 118, 289), исчисление среднего заработка, сохраняемого за время отпуска, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск производится исходя из фактически начисленной заработной платы, поскольку согласно ст. 290 оплата их труда производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной оплате труда).

18. В соответствии с ч. 1 ст. 161 часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

О замене отпусков денежной компенсацией см. ст. 161 и комментарий к ней.

19. При предоставлении трудового отпуска частями исчисление среднего заработка и его оплата осуществляются для каждой части в установленном порядке как для отпуска в целом. В таком же порядке производится исчисление среднего заработка и при переносе части отпуска на другой срок.

О разделении трудового отпуска на части см. ст. 174 и комментарий к ней.

20. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, удержание из заработной платы за дни неотработанного отпуска производится в соответствии с требованиями ст. 107, т. е. из расчета среднедневного заработка, исчисленного при уходе и отпуск.

Нанимателю не разрешается производить корректировку заработной платы за дни неотработанного отпуска на коэффициент роста тарифных ставок и окладов на момент увольнения этого работника, если в периоде после использования работником трудового отпуска в организации было произведено повышение ставок (окладов).

Об удержании заработной платы за дни неотработанного отпуска см. ст. 107 и комментарий к ней.

Статья 82. Исчисление среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом

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, 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.

1. Сохранение среднего заработка осуществляется в следующих, предусмотренных соответствующими статьями случаях:

при временном переводе работника в связи с производственной необходимостью (ст. 33) и временном переводе в случае простоя (ст. 34);

при переводе и перемещении работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 72);

за время служебной командировки (ст. 95);

за время выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 101);

за время повышения квалификации, стажировки и переподготовки, если это установлено Правительством (ст. 102);

за дни обследования или осмотра в медицинском учреждении (ст. 103), за дни обследования, сдачи крови и ее компонентов (ст. 104);

за период освобождения изобретателя или рационализатора от основной работы при внедрении изобретения или рационализаторского предложения (ст. 105);

за время перевода на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 264), дополнительный свободный от работы день матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида — в возрасте до 18 лет) (ст. 265);

за время перерывов для кормления ребенка (ст. 267);

за время задержки расчета при увольнении (ст. 78), а также задержку выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 79);

при выплате выходного пособия (ст. 48);

за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 244);

при восстановлении на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условиях труда (ст. 243).

2. В состав среднего заработка включаются выплаты за фактически отработанное время или выполненную работу у нанимателя, с которым заключен трудовой договор. К ним относятся все виды основной и дополнительной заработной платы, носящие постоянный характер (заработная плата, начисленная по тарифным ставкам, сдельным расценкам и окладам, премии по премиальным системам, надбавки и доплаты и т. п.).

Сохраняемый средний заработок за время выполнения государственных или общественных обязанностей и в других, предусмотренных законодательством случаях, при исчислении в расчет не принимается.

3. Средний заработок исчисляется исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца работы (с 1-го до 1-го числа), для оплаты времени:

выполнения государственных или общественных обязанностей и для других случаев, предусмотренных законодательством, — предшествующих месяцу начала указанных выплат;

вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия, пособия по безработице и стипендий безработным, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению государственной службы занятости, — предшествующих месяцу его увольнения.

4. Подсчет среднего заработка в случаях, предусмотренных настоящей статьей, осуществляется исходя из начисленного заработка за фактически отработанное время или выполненный объем работ. При этом все виды выплат (надбавки и доплаты, премии, обусловленные системой оплаты труда в организации, авторские (постановочные) вознаграждения, суммы индексации заработной платы в связи с повышением цен на товары и услуги) включаются в заработную плату того месяца, на который они приходятся согласно лицевому счету (расчетной ведомости), и учитываются в составе заработка пропорционально отработанному времени в этом месяце.

Сумма квартальной премии учитывается в размере $1/3$ в каждом месяце двухмесячного периода, принятого для исчисления среднего заработка, пропорционально отработанному времени.

Выплаты, производимые за полугодие при исчислении заработка за два месяца, учитываются в составе заработка в размере $1/6$, пропорционально отработанному времени в каждом месяце, за которые производится исчисление среднего заработка.

Выплаты, осуществляемые за год в целом (например, вознаграждения по итогам годовой работы, за выслугу лет, пособие на оздоровление, выплачиваемое работникам государственных органов, и другие единовременные выплаты по результатам работы за год), учитываются в составе среднемесячного заработка каждого месяца в размере $1/12$ общей суммы, пропорционально отработанному времени в каждом месяце, принятом для исчисления среднего заработка.

Указанные выплаты учитываются при исчислении среднего заработка в месяцах календарного года (полугодия, квартала) с момента их выплаты. При этом для расчета среднего заработка принимается последняя произведенная выплата.

Если указанные выплаты производятся ежемесячно как постоянная надбавка к заработной плате, то они учитываются в заработке того месяца, в котором они начислены.

5. В тех случаях, когда работник у данного нанимателя отработал менее двух месяцев, предшествующих началу выплаты или увольнению, для исчис-

ления среднего заработка принимается заработная плата, начисленная ему за фактически отработанные дни (п. 22 Инструкции).

6. Работникам, которые не имели заработка в двухмесячном периоде, принимаемом для расчета среднего заработка (например, находились в отпуске без сохранения заработной платы в связи с временным отсутствием работы, по уходу за ребенком, по временной нетрудоспособности), либо за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством, средний заработок исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за два ме - 1 сьяца, предшествующие этому периоду (п. 23 Инструкции).

7. Если работник в периоде, принятом для исчисления среднего заработка, в соответствии с законодательством часть дней (часов) фактически не работал } (находился в отпуске с сохранением или без сохранения заработной платы, бол - I лел, выполнял государственные или общественные обязанности или работал, но I получал неполную оплату), то при исчислении среднего заработка указанные дни (часы), а также выплаченные за эти периоды суммы не учитываются.

Если в учитываемом периоде работник не работал в связи с прогулом, то исчисление среднего заработка осуществляется с учетом прогулов (п. 24 Инструкции).

8. Когда средний заработок необходимо исчислить за неполные рабочие дни (часть рабочего дня) (например, в связи с вызовом в военкомат или суд в качестве свидетеля на непродолжительный период времени, исчисляемого в часах), а также в случаях, когда среднедневной заработок определить невозможно, определяется среднечасовой заработок. Для этого заработная плата, начисленная за фактически отработанное время в периоде, принятом для исчисления, делится на количество часов, отработанных в этом периоде.

9. Для исчисления среднего заработка работникам, рабочее время которых не поддается учету (надомники, страховые агенты, сборщики вторичного сырья, члены экипажей судов внутреннего водного транспорта), принимается заработная плата, начисленная за 12 месяцев, предшествующих месяцу начала выплат. Если работник проработал меньше 12 месяцев, принимается заработная плата за фактически отработанный период (п. 25 Инструкции).

10. Если работник в течение двух месяцев, принятых для исчисления среднего заработка, работал неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению между ним и нанимателем (ст. 118 и 289), для исчисления среднего заработка принимается фактически начисленная заработная плата. Среднедневной (среднечасовой) заработок в этом случае определяется на общих основаниях.

11. Если работник помимо основной работы работает по совместительству, то среднедневной (среднечасовой) заработок определяется путем деления заработной платы, начисленной за фактически отработанное время по основному месту работы и работе по совместительству.

12. Особый порядок исчисления среднемесячного заработка предусмотрен женщинам, которые находились в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. Для них средний заработок в случаях, предусмотренных законодательством (например, в связи с их увольнением), если они после отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет не работали, исчисляется за два

месяца, предшествующих месяцу ухода в отпуск по беременности и родам. При этом в порядке, предусмотренном ст. 83, осуществляется перерасчет заработной платы на коэффициент роста тарифных ставок (окладов) на период увольнения работника.

13. Исчисление среднемесячного заработка для определения размеров выходного пособия, пособия по безработице и стипендий безработным, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению государственной службы занятости, производится путем деления суммы заработной платы, начисленной работнику за принятый в данном случае период, на два.

При этом:

если работник проработал не все рабочие дни в двухмесячном периоде, принятом для исчисления среднего заработка, то среднемесячный заработок определяется умножением среднедневного заработка, исчисленного за каждый месяц в отдельности, на количество рабочих дней, предусмотренных графиком работы организации, и делением суммы заработной платы за эти месяцы на два;

если работник в двух месяцах, принятых для исчисления среднего заработка, работал только в одном из них (в другом, например, не работал в связи с простоем), то среднемесячная заработная плата определяется умножением среднедневного заработка на количество рабочих дней, предусмотренных графиком работы организации на эти два месяца, и делением на два.

В таком же порядке определяется среднемесячный заработок и в том случае, когда гражданин, обратившийся в службу занятости, в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, имел оплачиваемую работу (доход) не менее 12 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 12 календарных недель с полным рабочим днем (неделей) у нескольких нанимателей и при этом работал у каждого из них менее одного месяца. Расчет производится только по заработной плате, начисленной работнику у последнего нанимателя (п. 30 Инструкции).

14. Общая сумма, причитающаяся к выплате по среднему заработку, определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на количество дней (часов), подлежащих оплате.

Среднедневной (среднечасовой) заработок определяется путем деления заработной платы, фактически начисленной за принятый для исчисления период, на фактически проработанные в течение этого периода дни (часы).

При выплате выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка среднедневной или среднечасовой заработок умножается на полную норму продолжительности рабочего времени за две недели (при пятидневной рабочей неделе — на 10 дней) (п. 21 Инструкции).

15. В случае увольнения работника в последний календарный день месяца нечисление среднего заработка для выплаты выходного пособия осуществляется из начисленной ему заработной платы за два календарных месяца, предшествующих месяцу увольнения. Днем увольнения считается последний день работы.

16. Пересчет исчисленного среднемесячного заработка в связи с повышением тарифных ставок и окладов осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 83 (см. комментарий к ней).

Статья 83. Применение поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка

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.

1. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время отпуска, выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск, выполнения государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится следующим образом:

если в периоде, принятом для исчисления среднего заработка, или в периоде, за который производятся выплаты, в организации произошло повышение тарифных ставок (окладов) и расчетных должностных окладов государственных служащих (далее — расчетные должностные оклады), то исчисление средней заработной платы за период, предшествующий повышению, производится с применением поправочных коэффициентов (п. 31 Инструкции).

2. Поправочные коэффициенты рассчитываются путем деления тарифной ставки (оклада), расчетного должностного оклада, установленного в месяце, в котором осуществляются выплаты на основе среднего заработка, на тарифные ставки (оклады), расчетные должностные оклады, действовавшие в месяцах, принимаемых для исчисления среднего заработка.

При повышении тарифных ставок (окладов) в соответствии с п. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» и в результате проведенного совершенствования структуры заработной платы поправочные коэффициенты для расчета среднего заработка не исчисляются.

Для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, поправочные коэффициенты исчисляются пропорционально росту тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством для оплаты труда работников бюджетной сферы (без учета корректирующих коэффициентов к рассчитанным по ЕТС работников Республики Беларусь тарифным ставкам (окладам) работников указанных организаций) (п. 32 Инструкции).

3. В случаях, когда тарифную ставку (оклад) работников организации установить невозможно (например, в случае восстановления на работе в орга-

низации, которая ликвидирована), поправочные коэффициенты исчисляются пропорционально росту тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Правительством (п. 33 Инструкции).

4. Если в периоде, принятом для исчисления среднего заработка, работник имел различную квалификацию или работал на различных должностях, Нечисление поправочных коэффициентов и на их основе заработной платы производится пропорционально отработанному времени по каждой квалификации (должности).

В таком же порядке производится исчисление поправочных коэффициентов и случаях изменения условий трудового договора и систем оплаты труда, а также, когда работнику снижена квалификация или он переведен на должность с более низким окладом.

5. При корректировке заработной платы для оплаты времени вынужденного прогула поправочные коэффициенты исчисляются путем деления тарифной ставки (оклада), расчетного должностного оклада, установленного работнику после восстановления его на прежней работе, на тарифные ставки (оклады), расчетные должностные оклады, по которым производилась оплата в месяцах, принятых для исчисления среднего заработка перед его увольнением (п. 34 Инструкции).

6. Если в периоде, за который осуществляется выплата на основе среднего заработка, в организации, где работает работник, были повышены тарифные ставки (оклады), расчетные должностные оклады, часть указанных выплат, приходящихся на время после повышения, корректируется на коэффициент роста тарифной ставки (оклада), расчетного должностного оклада, установленного работнику.

Не подлежит корректировке денежная компенсация за часть неиспользованного отпуска, приходящаяся на период после повышения тарифных ставок (окладов), расчетных должностных окладов.

7. Поправочные коэффициенты для корректировки вознаграждений по результатам годовой работы и за выслугу лет, пособия на оздоровление, выплачиваемого работникам государственных органов, и других единовременных выплат по результатам работы за год, выплат, производимых за квартал, полугодие, исчисляются путем деления тарифной ставки (оклада), расчетного должностного оклада, установленных работнику в месяце, в котором производятся выплаты на основе среднего заработка, на тарифную ставку (оклад), расчетный должностной оклад, установленный ему в месяце, на который приходится указанные выплаты, согласно лицевому счету (расчетной ведомости).

8. Если в организации в установленном законодательством порядке были снижены тарифные ставки (оклады), то поправочные коэффициенты исчисляются исходя из ставок (окладов), которые были установлены в месяце, предшествующем их снижению. Заработная плата, начисленная с момента снижения тарифных ставок (окладов), учитывается при исчислении среднего заработка без ее корректировки.

В дальнейшем, когда тарифные ставки (оклады) в организации превысят их уровень до снижения, для исчисления поправочных коэффициентов принимаются новые тарифные ставки (оклады).

отсутствует, если наниматель или другое ответственное лицо не обеспечили нормальные условия работы для выполнения норм выработки. И, наоборот, она имеется, если норма не выполнена по причинам, которые зависят от работника (несоблюдение технических и технологических правил, проявление невнимательности в работе, нарушение правил внутреннего трудового распорядка и т. д.).

Наниматель обязан обеспечить работникам нормальные условия для выполнения норм выработки (см. ст. 89 и комментарии к ней).

Оплата труда в случае простоя

5. Оплата труда работников в случае простоя не по их вине не может быть ниже двух третей установленной тарифной ставки (оклада).

Простой — это приостановка работы на рабочем месте, участке, в цехе, в организации в связи с отсутствием сырья, материалов, инструментов, электрической и тепловой энергии, поломками оборудования и т. д., возникшими как по вине работников, так и без его вины.

Простой, происшедший по вине работника, оплате не подлежит (ч. 3 ст. 71).

Оплата простоя не по вине работника относится к категории гарантийных выплат, предназначенных возмещать потери в зарплате, возникшие не по вине работника, когда он практически не имеет возможности выполнять в течение определенного периода времени свои трудовые обязанности.

Опоздание на работу, вызванное запозданием электропоездов, автобусов и других транспортных средств, следует рассматривать как простой не по вине рабочего.

Таким же образом нужно подходить к вопросу оплаты времени в случаях, когда работник не имел возможности работать по причине стихийного бедствия, при остановке работ, ведущихся на открытом воздухе, из-за низкой температуры.

6. О причинах, способных привести к простоям, и начавшемся простоем работник обязан сообщить нанимателю, иначе наниматель будет вправе не оплатить работнику время простоя, даже если он произошел не по его вине.

7. За период, когда работнику, принятому на работу в организацию, фактически не будет предоставлена возможность выполнять работы, оплата производится исходя из норм, предусмотренных для оплаты времени простоя. Учет времени простоев осуществляется на основе соответствующих документов (листок о простое, накопительных ведомостей о простое и др.), что позволяет осуществлять точный учет потерь рабочего времени, анализировать причины простоев и выявлять их виновников.

8. Наниматель обязан обеспечить работникам бесперебойную работу без простоев, а в случае возникновения простоев — выявлять их причины и виновников и принимать меры к устранению простоев и недопущению их в дальнейшем.

9. В соответствии с законодательством (см. ст. 34 и комментариев к ней) на время простоя наниматель имеет право перевести работников с учетом

специальности и квалификации на другую работу у того же нанимателя на все время простоя либо к другому нанимателю, но в той же местности, на срок до одного месяца.

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

10. Производственным браком считается продукция (изделия, детали, узлы), которая изготовлена с нарушением или отклонением от стандартов, технических условий.

11. Оплата труда, затраченного работником на изготовление продукции, которая признана производственным браком, с одной стороны, зависит от того, по чьей вине произошел брак, а с другой — является ли эта продукция полным или частичным браком. Полным браком считается продукция, которая не может быть исправлена и является полностью непригодной для использования по прямому назначению. Частичным браком признается продукция, которая не полностью удовлетворяет установленным требованиям, но при дополнительных затратах труда и материальных средств может быть исправлена и использована в производстве.

12. При полном браке, происшедшем по вине работника, затраченный на изготовление такой продукции труд оплате не подлежит (ч. 3 ст. 71). При частичном браке, допущенном по вине работника, оплата производится по пониженным расценкам и в зависимости от степени годности продукции (ч. 3 ст. 71). Нанимателю предоставлено право устанавливать размер оплаты труда, затраченного на изготовление такой продукции, самостоятельно с учетом конкретных условий и стоимости ее реализации.

Оплата труда, затраченного на изготовление продукции, оказавшейся браком не по вине работника, как вытекает из содержания ст. 71, строго дифференцирована:

при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, заработная плата не может быть ниже двух третей тарифной ставки присвоенного ему разряда (оклада) за время, установленное по норме для изготовления соответствующей продукции. Указанная норма законодательно закрепляет оплату изготовленной продукции, оказавшейся как полным, так и частичным браком;

при частичном браке не по вине работника оплата производится по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции. При этом размер оплаты не может быть ниже двух третей тарифной ставки присвоенного работнику разряда (оклада);

брак изделий, происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом металле, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия соответствующим органом (технический контроль и т. п.), оплачивается наравне с годными изделиями.

13. В случае обнаружения работником, что изготовленная им продукция является браком, он обязан немедленно сообщить нанимателю. Если работник не сделал этого или не выполнил распоряжение нанимателя о приостановке работы, дальнейшая работа по изготовлению продукции, признанной браком,

9. При расчете среднемесячного заработка для определения размеров выходного пособия, пособия по безработице и стипендий безработным, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению службы занятости, поправочные коэффициенты исчисляются исходя из тарифных ставок (окладов), расчетных должностных окладов, установленных работникам в месяце их увольнения. В дальнейшем среднемесячный заработок не корректируется (п. 37 Инструкции).

Статья 84. Периоды, исключаемые при исчислении среднего заработка

При исчислении среднего заработка из учитываемого периода исчисляются периоды, на которые в соответствии с законодательством работники освобождались от основной работы с частичным сохранением заработной платы **ИЛИ** без оплаты.

1. К периодам, исключаемым при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных законодательством, относятся кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, которые наниматель обязан предоставить работнику (см. ст. 189), продолжительностью до 14 календарных дней:

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

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

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

2. Согласно ст. 190 возможно предоставление кратковременных отпусков без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам.

Такие отпуска предоставляются продолжительностью не более 30 календарных дней.

Является ли причина уважительной, решает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

На практике уважительными причинами для получения по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам могут быть: вступление в брак, переезд на новое место жительства, выезд к заболевшим родственникам и др.

3. По заявлению работника отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы предоставляются:

работникам 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. Такие отпуска предоставляются в соответствии со ст. 191 с согласия работника без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением; работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения, обеспечивающие получение высшего и среднего специального образования.

Такие отпуска предоставляются работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения, обеспечивающие получение среднего специального образования, 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 (ст. 212);

работникам, допущенным к сдаче вступительных испытаний при приеме в учреждения, обеспечивающие получение послевузовского образования. Для таких работников предоставляются отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней (ст. 219).

4. В соответствии со ст. 160 работникам могут предоставляться дополнительные поощрительные отпуска. Такие отпуска предоставляются за счет собственных средств нанимателя коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально — трудовым договором. Если за время такого отпуска сохраняется заработная плата, то такие периоды при исчислении заработка для оплаты трудовых отпусков не исключаются.

5. В ряде случаев законодательством предусмотрено предоставление работникам свободных от работы дней с частичным сохранением заработной платы или без оплаты. При исчислении заработной платы для оплаты трудовых отпусков такие периоды (месяцы) также не учитываются.

Например, согласно ст. 207 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 % средней заработной платы по основному месту работы.

Наниматель имеет право дополнительно предоставлять без ущерба для производственной деятельности указанным работникам еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

6. Работникам, обучающимся 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 предоставляется сокращенная рабочая неделя 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 % 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.

7. При исчислении среднего заработка, кроме того, исключается время простоя не по вине работника (см. ст. 71 и комментарий к ней), период временной нетрудоспособности при выплате пособий в размере менее 100 % среднего заработка, а также в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

Статья 85. Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка

Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. В состав среднего заработка включаются выплаты, предусмотренные действующим законодательством о труде за работу у нанимателя, с которым заключен трудовой договор, а также за периоды, включаемые в рабочее время. К ним относятся все виды основной и дополнительной заработной платы, носящие постоянный характер (заработная плата, начисленная по тарифным ставкам, сдельным расценкам и окладам, премии по премиальным системам, надбавки и доплаты и т. п.).

2. При исчислении среднего заработка для оплаты трудовых и социальных отпусков, выполнения государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством (см. ст. 81, 82 и комментарии к ним), учитываются:

2. 1. Заработная плата за выполненную работу и отработанное время:

2.1.1) заработная плата, начисленная работникам на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов) за отработанное время;

2.1.2) заработная плата, начисленная за выполненную работу по сдельным расценкам или в процентах от выручки от продажи продукции (выполнения работ, оказания услуг);

2.1.3) суммы индексации (компенсации, пени) заработной платы в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги;

2.1.4) стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты;

2.1.5) оплата квалифицированных рабочих, руководителей и специалистов организаций, освобожденных и не освобожденных от основной работы

и привлеченных нанимателем для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, для руководства производственной практикой учащихся и студентов;

2.1.6) заработная плата в окончательный расчет по завершении года (или иного периода), обусловленная системами оплаты труда в сельскохозяйственных организациях;

2.1.7) выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других организаций с сохранением в течение определенного срока размеров должностных окладов по предыдущему месту работы;

2.1.8) оплата труда при временном замещении;

2.1.9) выплата разницы между прежним заработком и заработком на новой работе в случае перевода работника в соответствии с законодательством на нижеоплачиваемую работу;

2.1.10) выплата межразрядной разницы работникам, выполняющим работы нижеприсвоенных им разрядов;

2.1.11) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполненных работ), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за руководство бригадой;

2.1.12) доплаты работникам учреждений образования за отдельные виды работ (за работу с библиотечным фондом учебников и др.) согласно перечню, утвержденному Министерством образования в установленном порядке;

2.1.13) доплаты низкооплачиваемым работникам;

2.1.14) гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации, других организаций, оплата труда в которых осуществляется по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, обусловленным системами оплаты труда в этих организациях;

2.1.15) заработная плата работников, состоящих в списочном составе организации, за выполнение кроме основной работы работы по совместительству (внутреннее совместительство);

2.1.16) доплаты, надбавки и повышения работникам организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, установленные в соответствии с законодательством;

2.1.17) оплата медицинским работникам организаций здравоохранения за дежурство на дому и с момента вызова указанных работников в организацию для оказания медицинской помощи;

2.1.18) оплата труда за продукцию (работы, услуги), признанную браком не по вине работника.

2.2. Выплаты стимулирующего характера:

2.2.1) надбавки (доплаты) за профессиональное мастерство, классность, почетное звание, ученое звание и ученую степень, высокие профессиональные творческие, производственные достижения в труде, за сложность и напряженность работы, за выполнение особо важной (срочной) работы, квалификационные категории, владение и применение в практической работе иностранных языков и другие надбавки (доплаты);

2.2.2) именные стипендии спортсменам-инструкторам и тренерам, обеспечившим их подготовку, установленные в соответствии с законодательством;

2.2.3) персональные надбавки за выдающийся вклад в социально-экономическое развитие республики специалистам и руководителям финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями организаций здравоохранения, науки, культуры и образования (включая высшие учебные заведения потребительской кооперации), выплачиваемые в соответствии с законодательством;

2.2.4) надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы);

2.2.5) премии и вознаграждения, предусмотренные системами оплаты труда, носящие регулярный или периодический характер (выплачиваемые ежемесячно, ежеквартально и по итогам года), независимо от источников их выплаты;

2.2.6) другие выплаты стимулирующего характера за выполненную работу.

2.3. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда:

2.3.1) повышенная оплата труда, применяемого в особых условиях (доплаты на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда, на территориях радиоактивного загрязнения);

2.3.2) доплаты за работу в ночное время, за работу в многосменном режиме и режиме с разделением рабочего дня на части;

2.3.3) доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно;

2.3.4) оплата работникам за дни отдыха, предоставляемые в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при суммированном учете рабочего времени, при вахтовом методе организации работ и в других случаях, установленных законодательством;

2.3.5) оплата за работу в государственные праздники, праздничные (нерабочие) и выходные дни;

2.3.6) оплата сверхурочной работы;

2.3.7) единовременное пособие на оздоровление, выплачиваемое работникам государственных органов, а также лицам, в соответствии с законодательством приравненным по условиям оплаты труда к соответствующим категориям работников государственных органов, как правило, при предоставлении им трудового отпуска;

2.3.8) надбавки к должностным окладам (ставкам) педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры и искусства, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС, работающих по контракту;

2.3.9) другие выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда.

2.4. Оплата за неотработанное время:

2.4.1) оплата трудовых и социальных отпусков, предоставленных в соответствии с законодательством и коллективным договором (кроме денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

2.4.2) оплата свободного от работы дня в неделю, предоставляемого в соответствии со ст. 265;

2.4.3) оплата труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы, оплата специальных перерывов в работе, предоставляемых в соответствии с законодательством;

2.4.4) заработная плата, сохраняемая работникам за время выполнения ими государственных, общественных, воинских обязанностей за рабочие дни, согласно графику работы организации;

2.4.5) заработная плата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы (в случае выплаты в размере 100 % среднего заработка);

2.4.6) заработная плата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, направленными для повышения квалификации и переподготовки;

2.4.7) оплата отпусков в связи с обучением, предоставляемых работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства (в случае оплаты в размере 100 % среднего заработка);

2.4.8) заработная плата, сохраняемая за время нахождения в медицинских учреждениях на обследовании или осмотре за работниками, обязанными проходить такие обследования и осмотры;

2.4.9) оплата отпусков по инициативе нанимателя (в случае сохранения среднего заработка в размере 100 % среднего заработка);

2.4.10) оплата за время вынужденного прогула;

2.4.11) выплата пособий по временной нетрудоспособности (при выплате их в размере 100 % среднего заработка);

2.4.12) другие виды выплат.

2.5. Выплаты, не учитываемые при исчислении среднего заработка:

2.5.1) индексация (пеня) заработной платы за несвоевременную ее выплату;

2.5.2) заработная плата работников, состоящих в списочном составе организации, за выполнение работы по договорам гражданско-правового характера;

2.5.3) оплата простоев не по вине работника;

2.5.4) денежная помощь (компенсация), выплачиваемая работникам на питание, проезд и другое;

2.5.5) единовременная материальная помощь (денежная компенсация), выплачиваемая работникам;

2.5.6) вознаграждение к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям (включая подарки и материальную помощь);

2.5.7) единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска (за исключением выплат, предусмотренных подп. 2.3.7 п. 2.3);

2.5.8) стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций, суммы прибыли, зачисленные на лицевые счета работников;

- 2.5.9) денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск;
- 2.5.10) выходное пособие (компенсация), выплачиваемое в случаях прекращения трудового договора (контракта);
- 2.5.11) авторские вознаграждения, выплачиваемые по договорам за создание и использование произведений науки, литературы и искусства, а также вознаграждения авторам открытий, изобретений и рационализаторских предложений;
- 2.5.12) командировочные расходы в пределах и сверх норм, установленных законодательством;
- 2.5.13) доплаты к пенсиям, единовременные пособия (вознаграждения, помощь) при выходе на пенсию (в отставку);
- 2.5.14) материальная помощь (компенсация), оказываемая родителям при рождении ребенка, лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им определенного законодательством или коллективным договором возраста;
- 2.5.15) компенсации в связи с переездом на работу в другую местность (стоимость проезда, расходы по провозу имущества, включая единовременные пособия, суточные и другие расходы в связи с переездом);
- 2.5.16) авторский гонорар, начисленный за создание, издание, воспроизведение оригинального и переводного литературного произведения, произведения изобразительного искусства (за исключением выплат, предусмотренных подп. 2.1.14 п. 2.1);
- 2.5.17) выплаты, производимые по месту основной работы, в размерах, предусмотренных законодательством, взамен суточных и квартирных работникам, командированным на уборку урожая и заготовку кормов;
- 2.5.18) расходы на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещение затрат работникам на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- 2.5.19) стоимость выданных бесплатно работникам форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном пользовании, или расходы организации в связи с их продажей по пониженным ценам;
- 2.5.20) денежная помощь, выплачиваемая организацией молодым специалистам, окончившим высшие или средние учебные заведения, за время отпуска перед началом работы;
- 2.5.21) оплата стоимости проезда обучающимся работникам к месту нахождения учебного заведения и обратно;
- 2.5.22) суточные по установленным нормам командировочных расходов или стипендии, выплачиваемые иногородним слушателям системы повышения квалификации и переподготовки кадров;
- 2.5.23) выплата педагогическим работникам на приобретение методической литературы, предметных журналов и периодических изданий;
- 2.5.24) пособия по государственному социальному страхованию (кроме пособий по временной нетрудоспособности, выплачиваемых в размере 100 % среднего заработка) и пособия семьям, воспитывающим детей старше трех лет;

2.5.25) суммы, выплачиваемые в качестве возмещения утраченного заработка и компенсации дополнительных расходов, связанных с восстановлением здоровья из-за вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей;

2.5.26) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам в связи со смертью близких родственников, с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, увечьем, тяжелой болезнью и другими семейными обстоятельствами;

2.5.27) стоимость жилья, переданного в собственность работникам, суммы, уплаченные организацией в порядке погашения заемных денежных средств, выданных работникам на жилищное строительство, приобретение жилья, обзаведение домашним хозяйством;

2.5.28) страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу своих работников;

2.5.29) стоимость путевок на санаторно-курортное лечение, предоставляемых лицам, принимавшим участие в работах по ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, компенсация за их непредоставление; материальная помощь на оздоровление, выданная работникам, принимавшим участие в работах по ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, проживающим и работающим в зоне первоочередного или последующего отселения, возмещаемые из бюджета;

2.5.30) премии либо вознаграждения, выплаченные работникам, признанным победителями в соревновании, связанном с производственной деятельностью организации, проводимом на республиканском, областном, городском и отраслевом уровнях, независимо от источника их выплаты;

2.5.31) доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям);

2.5.32) оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии и путешествия за счет средств организации;

2.5.33) компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие) работникам, занятым в строительстве, энергетике, нефтеперерабатывающей и лесной промышленности, связи, лесном и водном хозяйстве, на автомобильном, речном, железнодорожном транспорте, изыскательских, геологоразведочных, топографо-геодезических и лесоустроительных работах, в научных экспедициях, а также транспортировкой нефти и газа, содержанием шоссейных дорог;

2.5.34) выплаты, на которые работник не утрачивает право за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, а также выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Глава 8

НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ

Статья 86. Нормы труда

Нормы труда — нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания — устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников — также с учетом физиологических и половозрастных факторов.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

1. Термин «норма» определяет узаконенное установление (установленную меру, среднюю величину чего-нибудь). В применении к данной статье норма труда определяет меру труда, которую работники обязаны выполнять в определенный промежуток рабочего времени. Нормы труда устанавливаются для отдельных видов выполняемых работ на разных уровнях управления и делятся по: назначению, уровню обоснованности, степени укрупнения, периоду действия и области (сфере) распространения. В сфере распространения они подразделяются на межотраслевые, отраслевые и местные; по сроку действия — на постоянные, временные, сезонные и разовые; по степени укрупнения — на индивидуальные и комплексные; по уровню обоснованности — на технически обоснованные и опытно-статистические; по назначению — на нормы времени, выработки, обслуживания и численности работников.

2. Нормы труда разрабатываются с учетом уровня технической и технологической оснащенности производства, конкретного рабочего места, вида выполняемых работ, форм организации производства и труда, психофизиологических и субъективных факторов работника.

Межотраслевые нормы труда разрабатываются на государственном уровне, проходят апробацию на предприятиях различных отраслей и вводятся в действие республиканским органом управления по труду.

Отраслевые нормы труда разрабатываются научными учреждениями определенной отрасли (деревообрабатывающей, обувной, трикотажной, животноводческой и т. д.), проходят апробацию на предприятиях данной отрасли и вводятся в действие республиканским органом государственного управления или объединением, подчиненным Правительству, в чьем ведении находятся предприятия соответствующей отрасли.

Местные нормы разрабатываются и вводятся в действие на предприятии, производстве, как правило, для отдельных видов работ нанимателем.

Сроки действия норм устанавливают соответствующие органы управления.

Разработка, апробация и внедрение норм труда должны проводиться с участием соответствующих профсоюзных органов.

Величина норм труда не должна зависеть от индивидуальных качеств работников, их категории (пола, возраста, опыта, физической силы и т. п.), средней зарплаты, состояния текучести кадров, спроса и предложений на рабочую силу на рынке труда.

В случаях, предусмотренных ст. 30, 264 и 278 или коллективным договором (соглашением), нормы труда разрабатываются с учетом физиологических и половозрастных факторов, специфических для отдельных социальных групп (категорий) работающих граждан.

Количественные характеристики факторов закрепляются в нормативах аремени, обслуживания, выработки, численности, на базе которых нанимателем могут разрабатываться нормы труда.

3. Нормативы по труду носят рекомендательный характер и подразделяются на межотраслевые, отраслевые, местные и территориальные (для отдельных территориальных зон).

Для нормирования труда руководителей и специалистов разрабатываются нормативы численности, которые могут носить как обязательный, так и рекомендательный характер. Например, нормативы численности специалистов по охране труда на предприятиях, разработанные в соответствии со ст. 227 и утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23.07.1999 № 94, носят обязательный характер.

На предприятиях (в объединениях), где применяется коллективная форма организации и оплаты труда, разрабатываются и применяются укрупненные и комплексные нормы труда.

4. Нормы труда следует отличать от норм продолжительности рабочего времени и нормативов для нормирования труда.

Нормы труда регулируют трудовые отношения между нанимателем и работником, а нормативы предназначаются органам (организациям), разрабатывающим нормы труда и служат базой для разработки норм труда.

Статья 87. Установление, замена и пересмотр норм труда

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.

1. Данная статья регулирует четыре вопроса: порядок установления, замены и пересмотра норм труда, а также извещения работников о введении новых норм труда.

Согласно ч. 1 ст. 87 установление нормы труда, обеспечение их замены и пересмотра — это обязанность нанимателя, которая производится с участием профсоюзов. Данная норма охватывает все вопросы, касающиеся местных

норм труда, сфера действия которых ограничена конкретным предприятием (учреждением, организацией).

Установление, замена, пересмотр, а впоследствии принятие решения (приказа, распоряжения) о введении в действие норм труда осуществляются нанимателем с отражением участия в этой работе профсоюзов.

Установление норм труда предусматривает придание их показателям, разработанным методами технического нормирования, юридической силы.

2. Реконструкция предприятия и технологических линий (процессов), внедрение новых технологий и техники, более производительных машин и оборудования, использование новых видов сырья, топлива и материалов, совершенствование организации производства и труда влекут снижение трудоемкости выполняемых работ, что вызывает необходимость замены норм труда. Пересмотр — это корректировка действующей нормы, а замена — разработка и введение новой нормы взамен старой. При наличии этих факторов наниматель обязан обеспечить пересмотр или замену норм труда. Нормы выработки, времени, обслуживания и численности подлежат пересмотру или замене после проведения организационно-технических мероприятий, обеспечивающих объемы выполняемых работ (услуг).

3. Периодически в установленные нанимателем сроки с участием профсоюзов проводится проверка действующих и местных норм, и в случае признания их ошибочными или устаревшими они подлежат пересмотру и замене. Эти работы следует проводить на плановой основе с включением мероприятий по пересмотру и замене норм труда в коллективный договор (соглашение).

Вторая часть статьи законодательно установила в области (сфере) распространения для однородных (однотипных) видов выполняемых работ порядок разработки и утверждения межотраслевых, отраслевых и иных (как правило, локальных (местных)) норм труда, что ранее в ТК не регулировалось.

Межотраслевые нормы в основном разрабатываются республиканскими органами государственного управления (Министерством труда и социальной защиты или совместно с иными органами государственного управления) с участием профсоюзов. Эти нормы рекомендуются к применению нанимателями любых форм собственности и видов деятельности, в том числе в сфере предпринимательской деятельности.

Отраслевые нормы труда устанавливаются на однородные виды работ в определенной отрасли и рекомендуются к применению нанимателями данной отрасли.

4. В части 2 ст. 32 приведен только примерный перечень существенных условий труда, причем указывается, что существенными условиями труда признаются и другие условия, установленные в соответствии с ТК. К существенным условиям труда относятся нормы труда, и поэтому согласно ч. 3 ст. 87 наниматель обязан об установлении, замене и пересмотре норм труда известить работника не позднее чем за один месяц.

Нормы труда, введенные без извещения работников, равно как и с нарушением сроков извещения, не имеют законной силы. В таких случаях работник

имеет право требовать от нанимателя произвести ему оплату труда по прежним нормам и расценкам за все время до истечения положенного срока.

Об изменении существенных условий труда см. ст. 32 и комментариев к ней.

$t \cdot 'ч- it', m, < , , n, - чи - и \cdot \cdot , чн, ', \cdot)'$

Статья 88. Определение расценок при сдельной оплате труда

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.

1. Исчисление сдельных расценок производится на основе тарифных ставок (окладов), соответствующих разряду выполняемой работы. Если тарифная ставка часовая, а норма выработки установлена на рабочий день (смену), то исчисление сдельной расценки производится путем умножения почасовой тарифной ставки на продолжительность рабочего времени (день, смену) и деления полученного результата на дневную (сменную) норму выработки.

Если тарифные ставки рассчитаны на 8-часовой рабочий день, а продолжительность ежедневной работы по графику составляет более 8 часов, сдельные расценки определяются как частное от деления тарифной ставки, умноженной на продолжительность смены по графику, на сменную норму выработки для данной продолжительности смены, умноженной на 8 часов.

О расценках для оплаты труда работников моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, см. ст. 279.

2. При коллективной сдельной системе оплаты труда применяются как индивидуальные (пооперационные), так и коллективные (комплексные) расценки. В этом случае расценки рассчитываются в том же порядке, что и (сдельные расценки при индивидуальной оплате).

В статье 55 определены обязанности нанимателей при организации труда работников.

3. Норма ст. 89 определяет обязанности нанимателя по обеспечению нормальных условий для выполнения работниками норм труда. Условия, предусмотренные данной статьей, имеют между собой определенную правовую связь и в некоторой части конкретизируют обязанности нанимателя по вопросам, касающимся выполнения работниками норм труда (выработки, обслуживания, нормированных заданий и др.).

Условия, предусмотренные в ст. 89, являются общими для всех норм труда любого производства (вида работ, услуг). Они должны быть обеспечены нанимателем на всех рабочих местах всем работникам.

4. Лица, ответственные за организацию труда работников на определенном рабочем месте, участке, цехе, производстве, от имени нанимателя или наниматель лично до начала поручаемой работы обязаны:

ознакомить работников с заданием (объемом работ и услуг), выдать необходимую документацию (схемы, чертежи и т. п.);

обеспечить исправное состояние оборудования, машин, механизмов, станков, приспособлений, инструмента;

создать запасы сырья, материалов, топлива и всех других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы. При этом топливно-сырьевые ресурсы и материалы должны иметь сертификат качества;

создавать безопасные и здоровые условия труда, отвечающие требованиям нормативных правовых актов (документов) по охране труда (ССБТ, СНиП, СанПиН, правилам, инструкциям и т. д!).

Об обязанностях нанимателя по обеспечению охраны труда см. комментарий к ст. 226.

Статья 89. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда

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 правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т. д.).

1. Обязанности нанимателей при организации труда работников определены в ст. 55 (см. комментарий к указанной статье).

Норма ст. 89 определяет обязанности нанимателя по обеспечению нормальных условий для выполнения работниками норм труда. Условия, предусмотренные данной статьей, имеют между собой определенную правовую связь и в некоторой части конкретизируют обязанности нанимателя по вопросам, касающимся выполнения работниками норм труда (выработки, обслуживания, нормированных заданий и др.).

Условия, установленные в ст. 89, являются общими для всех норм труда любого производства (вида работ и услуг). Они должны быть обеспечены нанимателем на всех рабочих местах всем работникам.

2. Лица, ответственные за организацию труда работников на определенном рабочем месте, участке, цехе, производстве, от имени нанимателя или наниматель лично до начала поручаемой работы обязаны:

ознакомить работников с заданием (объемом работ и услуг), выдать необходимую документацию (схемы, чертежи и т. п.);

обеспечить исправное состояние оборудования, машин, механизмов, станков, приспособлений, инструмента;

создать запасы сырья, материалов, топлива и всех других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы. При этом топливно-сырьевые ресурсы и материалы должны иметь сертификат качества;

создавать безопасные и здоровые условия труда, отвечающие требованиям нормативных правовых актов (документов) по охране труда (ССБТ, СНиП, ОанПиН, правилам, инструкциям и т. д.).

Об обязанностях нанимателя по обеспечению охраны труда см. комментарий к ст. 226.

В соответствии с п. 1 ст. 226 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с требованиями охраны труда.

В соответствии с п. 1 ст. 226 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с требованиями охраны труда.

В соответствии с п. 1 ст. 226 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с требованиями охраны труда.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 90. Понятие гарантий и компенсаций

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

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

1. Анализ ч. 1 и 2 ст. 90 свидетельствует об отличии гарантий от компенсаций. Гарантии по своему содержанию могут включать сохранение за работником не только места работы, иных каких-то принадлежащих ему прав, но и денежные выплаты (или доплаты) за период, когда он фактически не работал или работал не в полной мере.

Однако основное отличие гарантированных выплат от компенсационных состоит в том, что цель последних — компенсировать работнику затраты, которые он понес, выполняя трудовые обязанности.

2. Нормы компенсации определяются актами законодательства, включая и акты, принимаемые на локальном уровне.

3. Гарантированные выплаты, как правило, увязываются со средним заработком или с его частью (следовательно, не связаны с понесенными работником расходами).

Статья 91. Служебная командировка

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.

1. Порядок направления в командировку и связанные с этим последствия помимо норм ТК регулируются: в пределах Республики Беларусь — постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 12.04.2000 № 35 «Об утверждении Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь» (с изм. и доп.), за границу — Указом Президента Республики Беларусь от 13.06.2005 № 274 «Об утверждении Положения о порядке направления в служебные командировки за границу» (с изм. и доп.), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.04.2000 № 561 «О предоставлении Министерству

финансов права устанавливать нормы оплаты командировочных расходов при служебных командировках за границу» (с изм. и доп.), постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.04.2000 № 55 «Об утверждении Положения о регулировании труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, и гарантиях и компенсациях при служебных командировках за границу» (с изм. и доп.), постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30.01.2001 № 7 «Об установлении норм оплаты командировочных расходов при служебных командировках за границу» (с изм. и доп.) и др.

2. В комментируемой статье дано определение понятия «служебная командировка». Необходимо обратить внимание на совокупность следующих черт: имеется распоряжение нанимателя; поездка совершается в другую местность, чем та, где расположена организация (наниматель), и, таким образом, служебное задание выполняется вне места постоянной работы работника; поездка совершается на определенный срок.

Поездка работника для выполнения служебного поручения в пределах населенного пункта, где расположен наниматель, командировкой не является.

В случаях, когда филиалы, участки и другие подразделения, входящие в состав организации, находятся в другой местности, местом постоянной работы считается то производственное подразделение, работа в котором обусловлена трудовым договором.

3. Под другой местностью понимают местность, расположенную за пределами данного населенного пункта, т. е. города, поселка городского типа, сельского населенного пункта.

4. Местом постоянной работы считается населенный пункт, где расположен наниматель, с которым работник заключил трудовой договор.

5. Не считается служебной командировкой поездка работника, для которого постоянная работа протекает в пути либо носит разъездной или подвижной характер, а также в пределах населенного пункта, где располагается наниматель.

Статья 92. Режим рабочего времени и времени отдыха в служебной командировке

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.

1. На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, куда они командированы, но средний заработок командированных работников сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

2. Выходные дни, приходящиеся на период служебной командировки, используются работником по своему усмотрению.

3. Привлечение к работе в выходной или праздничный день урегулировано ТК. Следует иметь в виду, что при выезде в командировку в выходной или праздничный день полагается соответствующая компенсация.

4. Практика идет по такому пути, что работник и наниматель сами согласовывают необходимость явки на работу в день отъезда в служебную командировку либо прибытия из нее. При этом уместно учитывать время убытия (прибытия) и время начала (окончания) работы, удаленность аэропорта (вокзала) от места жительства и места работы и др.

Статья 93. Направление в служебную командировку и ее оформление

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

1. Комментируемой статьей, а также Инструкцией о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 12.04.2000 № 35, с изм. и доп.) определено, что направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с выдачей командировочного удостоверения по установленной форме (приложение 1 к указанной Инструкции).

Порядок направления в служебные командировки руководителей юридических лиц определяется собственником имущества, уполномоченными им органами или органом, которому предоставлено право заключения трудового договора (контракта) с данным руководителем.

Регистрация работников, отбывающих в служебную командировку и прибывших из нее, ведется в специальных журналах. Приказом нанимателя назначается работник, ответственный за ведение журнала регистрации.

Направление в служебную командировку работника, работающего по совместительству, допускается в свободное от основной работы время. При этом необходимо письменное согласие с основного места работы. Заработная плата командированному работнику сохраняется в той организации, в которой он работает по совместительству.

В случае направления работника в служебную командировку одновременно по основной работе и работе по совместительству заработная плата сохраняется по обеим должностям, а расходы по оплате командировки распределяются по договоренности между командирующими организациями.

Днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда — день прибытия указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24 часов включительно днем отъезда считаются текущие сутки. На практике обычно исходят из того, что если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта,

учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани, аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Время окончания работы в день выезда в командировку определяется по договоренности с нанимателем. В случае возвращения работника к месту постоянной работы до окончания рабочего дня вопрос о времени явки на работу а этот день решается по договоренности с администрацией.

2. При командировании работника на незначительное расстояние от постоянного места работы вопрос о том, может ли он ежедневно возвращаться к месту командирования к месту своего постоянного жительства, в каждом конкретном случае решается нанимателем с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха и оговаривается в приказе о командировании работника.

Статья 94. Срок пребывания в служебной командировке

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.

1. Продолжительность командировки определяется нанимателем, но она не может быть более 30 дней. Такой же продолжительности могут быть командировки для проведения ревизий и проверок.

Командировки большей продолжительности возможны лишь с согласия работника. Отказ от такой командировки не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины.

2. В законодательстве не решен вопрос о минимальной продолжительности «перерыва», например, между двумя командировками к тому же нанимателю, куда работник был ранее командирован.

3. Самовольный выезд в командировку является нарушением трудовой дисциплины. Понесенные в этом случае расходы рабочему или служащему не возмещаются.

4. Срок фактического пребывания в командировке определяется по отметкам на командировочном удостоверении о дне прибытия и выбытия из

места пребывания. При командировании в несколько населенных пунктов отметки делаются в каждом населенном пункте. Отметки в командировочном удостоверении заверяются той печатью, которой обычно пользуется в своей хозяйственной деятельности то или иное предприятие для засвидетельствования подписи соответствующего должностного лица.

5. Работник не вправе отказаться от поездки в служебную командировку без уважительных причин.

Для отдельных категорий работников в ТК прямо предусмотрены соответствующие гарантии. Например, не допускается направление в служебную командировку беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и др. (см. ст. 263).

Статья 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках

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.

1. Работнику, находящемуся в служебной командировке, гарантируется сохранение его работы (должности) и заработной платы за время всего срока командировки. При этом в любом случае (даже если по месту командировки нормы и расценки оказались ниже) работник, находящийся в командировке, получит заработную плату не ниже своего среднего заработка.

2. Согласно Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 12.04.2000 № 35, с изм. и доп., далее — Инструкция) командированному работнику возмещаются расходы:

по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы в размере стоимости представленных подлинных проездных документов. Командированному работнику возмещаются также расходы по бронированию билетов. В исключительных случаях, при нерегулярном транспортном сообщении в пределах одного административного района, с разрешения нанимателя оплата за проезд может быть компенсирована без представления проездных документов по минимальной стоимости проезда. Измещению подлежат также расходы по проезду транспортом общего пользования (кроме такси) к станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта. Расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями возмещаются командированным работникам при проезде к месту командировки и обратно в плацкартных, купейных или мягких вагонах без представления подтверждающих документов (п. 7.1 Инструкции);

по найму жилого помещения (исключая время нахождения в пути) в размере подлинных оплаченных счетов или квитанций и других документов, подтверждающих размер фактически понесенных расходов (кроме тех случаев, когда командированному работнику предоставляется бесплатное помещение). Измещение расходов за проживание в номерах «люкс» допускается в исключительных случаях с разрешения нанимателя. По представлении подтверждающих документов командированному работнику возмещаются также расходы по бронированию мест в гостинице.

В случае предоставления командированному работнику дополнительных услуг, не включенных в стоимость номера (телевизора, холодильника и других предметов культурно-бытового назначения, включенных в состав оборудования гостиничного номера), эти расходы также подлежат возмещению на основании подтверждающих документов.

Без представления подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размерах, устанавливаемых Министерством Финансов.

Водителям грузовых автомобилей и работникам, командированным вместе с ними, останавливающимся в соответствии с графиком движения в пути следования на отдых и не представившим оплаченных счетов, расходы по найму жилого помещения за время нахождения в пути подлежат возмещению на общих основаниях (п. 7.2 Инструкции);

аа проживание вне места постоянного жительства для покрытия дополнительных личных расходов — суточные в размерах, устанавливаемых Министерством финансов. Суточные за время нахождения в пути выплачиваются в тех же размерах, что и за время пребывания в месте служебной командировки.

Стоимость завтрака, включенного в счет стоимости номера (места) за проживание в гостинице, командированному работнику не возмещается.

При направлении работника в командировку для участия в совещаниях, семинарах, сборах и в других случаях, если принимающая сторона обеспечивает за свой счет питанием либо эти расходы оплачивает направляющая

сторона путем безналичного перечисления, суточные выплачиваются только за время нахождения в пути, если в эти дни питание не было предоставлено. В случае предоставления командированному работнику одноразового питания суточные выплачиваются в размере 70 %, двухразового — 30 % установленной нормы (п. 7.3 Инструкции);

расходы по междугородным телефонным переговорам возмещаются командированному работнику лишь в случаях, когда они производились в интересах выполнения служебного задания, на основании соответствующих квитанций (счетов) с подтверждением необходимости этих переговоров нанимателем (п. 7.4 Инструкции).

В случае временной нетрудоспособности командированного работника ему на общих основаниях возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению служебного задания или вернуться к месту постоянной работы (но не свыше 40 календарных дней). В случае стационарного лечения в больнице командированному работнику возмещаются суточные и расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы.

Временная нетрудоспособность командированного работника, а также невозможность по состоянию здоровья вернуться к месту постоянной работы должны быть удостоверены в установленном порядке.

За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается на общих основаниях пособие по временной нетрудоспособности. Эти дни не включаются в срок командировки для выполнения служебного задания (п. 8 Инструкции).

3. В случае использования командированным работником своих выходных дней в месте командировки до начала или после ее окончания оплата проезда производится на общих основаниях, а суточные и расходы по найму жилого помещения за эти дни не возмещаются.

Не позже чем за день до отъезда работника в служебную командировку наниматель обязан выдать ему денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату стоимости проезда к месту служебной командировки и обратно, расходов по найму жилого помещения и суточных.

Работники, получившие наличные деньги под отчет на расходы, связанные со служебными командировками, обязаны не позднее трех рабочих дней (при использовании корпоративной пластиковой карточки — не позднее 15 рабочих дней) по истечении срока, на который они выданы, или со дня возвращения из командировки, исключая день прибытия, предъявить в бухгалтерию организации авансовый отчет об израсходованных суммах и возвратить в кассу неиспользованные наличные деньги.

В авансовом отчете указываются произведенные расходы по найму жилого помещения, проезду и сумма суточных за фактические дни нахождения в служебной командировке, а также другие подлежащие возмещению расходы. К авансовому отчету должны быть приложены следующие документы:

командировочное удостоверение с заверенными отметками о дне прибытия и дне выбытия из места командирования. Если работник командирован в населенные пункты, отметки о дне прибытия и дне выбытия делаются в каждом пункте. Отметки о прибытии и выбытии заверяются печатью (штампом) с наименованием организации, в которую был командирован [шотник];

проездные документы, подтверждающие фактические расходы по проезду к месту командировки и обратно;

оплаченные счета, квитанции или другие документы, подтверждающие фактические расходы по найму жилого помещения и иные расходы;

отчет о проделанной работе (по требованию нанимателя).

Выдача наличных денег под отчет производится при условии полного отчета но ранее полученным на командировочные расходы суммам.

Неполное или некачественное выполнение задания по командировке не может служить основанием для снижения или отказа в возмещении понесенных расходов в командировке. При наличии вины работника он может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. Однако следует иметь в виду, что при совершении работником в месте командировки прогула без уважительных причин за дни прогула заработная плата, суточные и расходы по оплате за ином жилого помещения не выплачиваются.

Согласно ч. 2 ст. 107, для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку, наниматель вправе своим распоряжением произвести удержание из заработной платы работника, если он не оспаривает основания и размера удержания. Распоряжение об удержании может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса. При пропуске месячного срока администрация теряет право на удержание соответствующих сумм в бесспорном порядке. В этом случае взыскание производится в судебном порядке. Исковой срок согласно ст. 242 равен одному году.

*Условия и порядок направления работников на работу
в учреждения Республики Беларусь за границей
и в служебные командировки за границу*

4. Во исполнение постановления Совета Министров Республики Беларусь от 04.04.2000 № 455 «О делегировании полномочий Правительства Республики Беларусь на принятие (издание) нормативных правовых актов» Министерство труда Республики Беларусь (в настоящее время — Министерство труда и социальной защиты) постановлением от 14.04.2000 № 55 утвердило Положение о регулировании труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, и гарантиях и компенсациях при служебных командировках за границу (далее — Положение). Нормы Положения распространяются:

на работников Республики Беларусь, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей — в дипломатические, торговые и Ютотанные представительства, консульские учреждения и др. (далее — заграни-

учреждения), а также принятых за границей на работу в загранучреждения членов их семей;

на работников, направленных из Республики Беларусь за границу министерствами, другими республиканскими органами государственного управления, объединениями (учреждениями), подчиненными Правительству, организациями;

на работников, аспирантов, докторантов и студентов, военнослужащих, лиц начальствующего состава, направленных за границу на обучение и стажировку;

на работников, направленных из Республики Беларусь в служебные командировки за границу. **«Щ-Ю»**

Согласно п. 2 Положения на работников Республики Беларусь, направленных на работу в загранучреждения, распространяется действие законодательства о труде Республики Беларусь с особенностями, установленными Положением, и условиями, оговоренными в трудовом договоре.

При этом работники, направленные из Республики Беларусь для работы в загранучреждения, и члены их семей, принятые на штатные должности на месте с разрешения органов государственного управления, являются работниками Совета Министров, министерств, других республиканских органов государственного управления (далее — государственные органы) и учреждений, осуществляющих координирующую деятельность по отношению к соответствующим учреждениям Республики Беларусь за границей (п. 3 Положения).

За работником за время оформления на работу в загранучреждения сохраняется заработная плата, но не ниже среднего заработка. Работникам, вызванным из районов Республики Беларусь для оформления на работу за границей, нанимателем, в штате которого они находятся, выплачиваются суточные, возмещаются стоимость проезда и расходы по найму жилого помещения в соответствии с законодательством о служебных командировках, но не более чем за 10 календарных дней.

Лицам, не работавшим до направления на работу за границей и не получавшим заработной платы (молодые специалисты и др.), выплата заработной платы осуществляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по должности, на которую работник назначается со дня издания приказа нанимателя о направлении на работу за границей. Расходы, связанные с содержанием этих лиц в пункте оформления, несет наниматель, вызвавший их для оформления на работу за границей. В случае задержки в пункте оформления по вине направляемого лица без уважительных причин заработная плата и суточные не выплачиваются и расходы по найму жилого помещения не возмещаются (п. 4, 5 Положения).

В Положении предусмотрены компенсации при направлении на работу за границей. С работниками, направленными на работу за границей, производится полный расчет по месту их прежней работы в Республике Беларусь. При этом за время до дня назначения на работу в загранучреждения наниматель, который направляет работника, выплачивает ему средний заработок, сложившийся по основному месту работы в соответствии с законодательством, а

также возмещает расходы, включая расходы на членов семьи, по проезду к любому месту работы, найму жилого помещения и провозу багажа по нормам, установленным п. 10.5 и 10.7 Положения.

Работникам, направляемым на работу в загранучреждения, заработная плата выплачивается со дня назначения на работу до дня пересечения границы Республики Беларусь в белорусских рублях исходя из должностного оклада по приравненной должности работника соответствующего государственного органа, а со дня пересечения границы Республики Беларусь — в иностранной аалюте в порядке, предусмотренном п. 14-17 Положения.

Работникам, направляемым на работу в загранучреждения на срок не менее одного года, после подписания приказа о назначении наниматель выплачивает • чнповременное пособие в иностранной валюте в размере месячного должностного оклада по той должности, на которую назначен работник.

Очередное единовременное пособие может быть выплачено работнику не ранее чем через год со дня его выезда работника за границу независимо от ТОГО, направлен он из Республики Беларусь повторно в страну, где он ранее работал, или направлен в другую страну.

В случае досрочного выезда работника из-за границы в Республику Беларусь по не зависящим от него причинам (болезнь, досрочное откомандирование I т. д.) полученное пособие возврату не подлежит.

Согласно п. 9 Положения за время нахождения в пути следования к месту работы за границей работнику выплачиваются суточные:

при проезде по территории Республики Беларусь — в белорусских рублях iBi нормам, установленным законодательством по оплате служебных командировок в пределах Республики Беларусь;

при проезде по территории иностранного государства — в иностранной валюте по нормам, установленным законодательством Республики Беларусь шш работников учреждений Республики Беларусь за границей при командировании в пределах государства, где находится это учреждение.

За время следования водным транспортом, если в стоимость билета включена стоимость питания, суточные выплачиваются в размере 30 % установленной нормы за каждый календарный день нахождения в пути, включая день прибытия в страну назначения;

если работник задержался в пути следования по иностранной территории I ми выполнения служебного поручения или по другим не зависящим от него причинам продолжительностью более суток, то суточные за время задержки ему выплачиваются в иностранной валюте в порядке и по нормам, установленным законодательством Республики Беларусь для страны, в которой произошла вынужденная задержка.

При следовании работника из Республики Беларусь на работу за границу день пересечения границы включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании из-за границы в Республику Беларусь день пересечения границы включается в дни, за которые I...I суточные выплачиваются в белорусских рублях. Дата пересечения | раицы при следовании работника за границу и возвращении в республику

определяется по отметке контрольно-пропускных пунктов в заграничном паспорте работника.

Если при направлении на работу день выезда за границу совпадает с днем прибытия к месту назначения за границей или день выезда из-за границы совпадает с днем прибытия к месту назначения в Республике Беларусь, то в этих случаях суточные выплачиваются в размере 50 % от установленной нормы.

Согласно Положению работникам, направленным на работу за границей, возмещаются следующие расходы, включая расходы по переезду членов семьи:

- по проезду воздушным, железнодорожным и водным транспортом;

- по проезду транспортом общего пользования (за исключением такси) на вокзал, аэропорт или пристань, а также с вокзала, аэропорта или пристани к месту отправления, назначения и пересадок, если они находятся за пределами населенного пункта (кроме тех случаев, когда работнику предоставляются бесплатные средства перемещения);

- по проезду по грунтовым, шоссейным дорогам и водным переправам;

- по проезду на собственных транспортных средствах по договоренности с нанимателем в размере стоимости горюче-смазочных материалов согласно представленным документам по их приобретению с учетом произведенного пробега, но не более стоимости проезда по тарифу 2-го класса на железнодорожном транспорте. При этом стоимость провоза багажа дополнительно не оплачивается;

- по провозу не более 80 кг багажа как на самого работника, так и на каждого члена семьи, но не более 240 кг на семью, независимо от количества багажа, полагающегося провозить бесплатно по билету того вида транспорта, которым следует работник.

В случае отсутствия при проезде в железнодорожном транспорте возможности провоза багажа по установленным нормам при направлении работника на работу за границу и откомандировании его в Республику Беларусь возмещаются расходы по приобретению дополнительного билета на место для размещения багажа.

Из стран, значительно отдаленных от Республики Беларусь, по желанию направленного работника груз может быть отправлен контейнером. В этом случае возмещение расходов по провозу багажа производится в соответствии с установленными нормами веса (80, 160, 240 кг) и стоимости отправки килограмма груза контейнерным способом;

- на получение заграничных паспортов и виз для работника и членов его семьи, а также на прописку паспортов;

- по найму жилого помещения в случае вынужденной задержки в пути следования по территории Республики Беларусь, включая пограничные пункты, по нормам, устанавливаемым Министерством финансов для найма жилого помещения при служебных командировках в пределах Республики Беларусь, но не более чем на три дня;

- по найму жилого помещения в случае вынужденной задержки в пути на территории иностранного государства в размере фактических расходов, но

и» свыше установленных предельных норм в соответствии с законодательством Республики Беларусь для страны, в которой произошла вынужденная задержка, для работника и 50 % этих норм — на его семью. С разрешения руководителя загранучреждения в данной стране в особых случаях могут быть возмещены фактические расходы по найму жилого помещения, превышающие установленные предельные нормы. Если получить такое разрешение не представляется возможным, в связи с тем что в данной стране нет учреждения Республики Беларусь или оно находится в другом городе, указанные расходы могут быть возмещены работнику с разрешения нанимателя.

За время задержки в пути без уважительных причин, произошедшей по иине работника, заработная плата и суточные не выплачиваются, расходы по найму жилого помещения не возмещаются.

Необходимость задержки в пути должна быть подтверждена справкой соответствующего загранучреждения (п. 10 Положения).

Согласно п. 11 Положения в случае переезда за границу членов семьи отдельно от работника нанимателем, его направившим, возмещаются расходы по переезду членов семьи (в том числе расходы по провозу багажа и найму жилого помещения при остановках в пути) в порядке, предусмотренном п. 10 Положения.

Расходы по переезду работника, а также членов его семьи из Республики Беларусь за границу и обратно возмещаются только при направлении работника на работу за границу и при откомандировании его в Республику Беларусь.

Расходы по переезду членов семей работников, выезжающих на местожительство в Республику Беларусь до откомандирования работника из загранучреждения, возмещаются за счет сметы расходов загранучреждения а счет окончательного расчета при откомандировании работника на постоянное местожительство в случаях болезни, несоответствия состояния здоровья климатическим условиям страны пребывания, направлении детей до 18 лет в учебные заведения постоянного местожительства и в других исключительных случаях.

Расходы, перечисленные в п. 10, 11 Положения, возмещаются по установленным нормам по представлении работником подлинных подтверждающих документов (счета, квитанции, проездные билеты и т. д.), за исключением расходов, связанных с получением заграничных паспортов и виз, а также на прописку паспортов.

При переводе работника на работу из одной страны в другую заработная плата за время нахождения в пути (включая день выезда) выплачивается до пересечения границы страны, из которой он выезжает, по должности, которую он занимал, включая установленные надбавки, а со дня пересечения границы — по должности, на которую он назначен, с учетом установленных надбавок.

При переводе работника из одной страны в другую или в пределах одной и той же страны суточные и расходы в связи с переездом возмещаются в порядке, предусмотренном Положением, при этом расходы по найму жилого

помещения возмещаются, если работнику не предоставляется жилье бесплатно (п. 13 Положения).

Единовременная помощь при переводе на работу из одной страны в другую выплачивается в иностранной валюте в размере 25 % оклада по новой должности в валюте той страны, в которую работник переведен, если со дня получения последней помощи прошло не менее шести месяцев.

При переводе в другую местность в пределах одной и той же страны единовременная помощь не выплачивается.

Если работник при переезде на работу из одной страны в другую должен по распоряжению нанимателя выехать в Республику Беларусь для решения вопросов, связанных с его новым назначением, то за время нахождения в Республике Беларусь ему выплачивается заработная плата исходя из должностного оклада по приравненной должности с учетом установленных надбавок в белорусских рублях, в том числе государственным служащим, военнослужащим (кроме военнослужащих срочной службы) и лицам начальствующего состава — за присвоенный дипломатический ранг или класс государственного служащего, или оклада по воинскому (специальному) званию, за выслугу лет, за особые условия государственной службы. Расходы по проезду возмещаются в порядке, предусмотренном Положением.

В пункте 15 Положения закреплено, что оплата труда работников, направленных на работу в загранучреждения, производится со дня пересечения границы Республики Беларусь в иностранной валюте и белорусских рублях исходя из установленных окладов и надбавок к ним, а принятых за границей на штатные должности членов их семей — со дня принятия их на работу. При этом оплата труда работников дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Беларусь за границей производится в белорусских рублях в размере 40 %:

от должностного оклада по приравненной должности с учетом надбавки за присвоенный дипломатический ранг или класс государственного служащего либо оклада по воинскому (специальному) званию для дипломатических работников, государственных служащих, военнослужащих, лиц начальствующего состава;

от оклада (ставки) по приравненной должности (профессии) для работников, осуществляющих обслуживание и обеспечивающих деятельность дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Беларусь за границей.

Оплата труда принятых в стране пребывания работников административно-технического и обслуживающего персонала загранучреждений регулируется условиями трудового договора с учетом законодательства страны проживания.

Если должностной оклад в иностранной валюте установлен в двух валютах (валюте страны пребывания и свободно конвертируемой), то выплата соответствующей части оклада (в виде выходного пособия, заработной платы, сохраняемой за время отпуска, и др.) производится в такой же валюте и в тех же соотношениях, что и оклад.

Оплата труда работников с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей производится пропорционально отработанному времени. В таком же порядке производится оплата труда работников, принятых на месте на штатные должности в учреждения Республики Беларусь из числа членов семей.

Работникам учреждений Республики Беларусь в странах с тяжелыми климатическими условиями устанавливается 10-процентная надбавка к должностным окладам в иностранной валюте согласно приложению 1 к Положению.

За время задержки в пути в случаях, предусмотренных п. 9 Положения, заработная плата в иностранной валюте выплачивается работникам исходя из должностного оклада, который установлен по соответствующей должности в стране пребывания с учетом надбавок, установленных нормативными актами Республики Беларусь (п. 16 Положения).

Установлено, что заработная плата в иностранной валюте выплачивается работнику Республики Беларусь за границей не реже одного раза в месяц. Зарботная плата в белорусских рублях в соответствии с порядком, установленным направляющей стороной, ежемесячно выплачивается по доверенности работника членам его семьи или по его письменному заявлению перечисляется на текущий счет в банке Республики Беларусь.

Удержания из заработной платы работников загранучреждений по решениям суда и бесспорным взысканиям производятся в размерах, предусмотренных международными договорами или законодательством Республики Беларусь.

Удержание алиментов из заработной платы работников загранучреждений а пользу лиц, проживающих в Республике Беларусь, осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь, если иное не предусмотрено международными договорами (п. 17 Положения).

Работники Республики Беларусь, направленные на работу в загранучреждения, а также члены их семей, принятые на работу за границей на штатные должности, в случае временной нетрудоспособности в период работы за границей получают денежную помощь по временной нетрудоспособности в иностранной валюте из расчета установленного оклада и количества дней временной нетрудоспособности, но не более четырех месяцев подряд, а по беременности и родам — за период, предусмотренный законодательством о труде Республики Беларусь, в белорусских рублях на основании листка нетрудоспособности, выданного в порядке, установленном в Республике Беларусь.

Если временная нетрудоспособность работника продолжается свыше четырех месяцев, работник отзывается из загранучреждения для продолжения лечения в Республике Беларусь, а с работником, принятым на штатную должность и стране пребывания, трудовой договор может быть расторгнут по п. 6 ст. 42. Если работник, назначенный на штатную должность, по состоянию здоровья не может выехать в Республику Беларусь (при медицинском заключении), то помощь в иностранной валюте выплачивается ему за все время нахождения и лечебном учреждении до выдачи медицинского заключения о возможности направления его в Республику Беларусь.

В случае отзыва из загранучреждения для лечения в Республике Беларусь работнику, направленному на работу за границу, возмещаются расходы по

поезду в Республику Беларусь и обратно по тарифу 2-го класса (на самолетах — «экономкласса») без оплаты провоза багажа (п. 33 Положения).

Работникам загранучреждений за время нетрудоспособности, которая наступила в период нахождения их в Республике Беларусь, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в белорусских рублях по нормам, действующим в Республике Беларусь, исходя из оклада по приравненной должности с учетом надбавок, в том числе государственным служащим — за присвоенный дипломатический ранг или класс государственного служащего, за выслугу лет, за особые условия государственной службы.

Такой же порядок применяется в случае, когда нетрудоспособность наступила за границей, но работник временно направлялся на лечение в Республику Беларусь (п. 34 Положения).

За время болезни, наступившей в пути следования по территории иностранного государства при направлении на работу за границу или при возвращении работника обратно в связи с его откомандированием, при командировках работников загранучреждений в Республику Беларусь или другие государства, а также при поездке в отпуск или из отпуска к месту работы за границей, работнику выплачивается денежная помощь по временной нетрудоспособности в порядке, предусмотренном п. 33 Положения.

За время нетрудоспособности, которая наступила в дороге, работнику выплачиваются суточные (при направлении на работу и командировании за границу) и возмещаются фактические расходы по найму жилого помещения. Возмещение фактических расходов по найму жилого помещения на иностранной территории в тех случаях, когда за время нахождения в дороге работник вынужден сделать остановку по причине его болезни или болезни члена его семьи, который следует вместе с ним и не может оставаться без посторонней помощи, осуществляется по нормам, установленным для направленных на работу в загранучреждения, а на территории Республики Беларусь по нормам, установленным законодательством по оплате служебных командировок в пределах Республики Беларусь.

Указанный порядок применяется при откомандировании работников загранучреждений в Республику Беларусь, а также при направлении этих работников в командировки в другие государства.

Факт заболевания за границей должен быть подтвержден документально соответствующим медицинским учреждением (п. 35 Положения).

За время каникул, проводимых в Республике Беларусь, студентам, докторантам и аспирантам стипендия выплачивается в белорусских рублях в размерах, предусмотренных законодательством Республики Беларусь (п. 46 Положения).

При направлении на обучение или стажировку за границу единовременное пособие указанным работникам не выплачивается.

Расходы по проезду до места обучения или стажировки и обратно за границей возмещаются по установленным нормам.

Выплата суточных и расходов по найму жилого помещения при направлении на обучение или стажировку при условии частичного обеспечения за счет

принимающей стороны регулируется п. 53.3 Положения. Военнослужащим срочной службы, а также курсантам учреждения образования «Военная академия Республики Беларусь», военных кафедр и факультетов гражданских учебных заведений, направляемым за границу для участия в международных соревнованиях, проводимых под эгидой Международного совета военного спорта, при условии частичного обеспечения за счет принимающей стороны выплата суточных регулируется п. 53.3 Положения.

Лицам, направленным на обучение или стажировку за границу на срок более двух месяцев, которым принимающая сторона предоставляет жилое помещение, обеспечивает питание и производит выплату денежного пособия на личные расходы (выплачивает стипендию), средний заработок (денежное довольствие, стипендия) по основному месту работы (службы, учебы) не сохраняется.

При направлении за границу на обучение или стажировку расходы по провозу до 30 кг багажа возмещаются независимо от количества багажа, который провозится бесплатно по билету (п. 48 Положения).

Лицам, направленным на обучение и стажировку, предоставление квартир с мебелью и коммунальными услугами (электроэнергия, отопление, освещение, водообеспечение, газ и уборка мест общего пользования) осуществляется на **основе** договоров между направляющей и принимающей сторонами.

В случае если принимающая сторона не обеспечивает лиц, направленных на обучение и стажировку, бесплатным медицинским обслуживанием, то **они** имеют право на необходимую медицинскую помощь за счет отчислений средств валютных фондов объединений, организаций, министерств, других государственных органов в порядке, предусмотренном п. 50 Положения.

Положением регулируются и другие вопросы, связанные с материальным обеспечением указанных работников, гарантии и компенсации при служебных командировках за границу.

Направление в служебные командировки за границу государственных, правительственных и парламентских делегаций Республики Беларусь, а также работников государственных органов и иных государственных организаций осуществляется в соответствии с законодательством. Среди наиболее значимых актов следует назвать прежде всего Указ Президента Республики Беларусь от 13.06.2005 № 274, которым утверждено Положение о порядке направления в служебные командировки за границу (с изм. и доп.); постановление Совета Министров Республики Беларусь от 07.06.2006 № 721 «О возмещении расходов **мри** направлении в служебные командировки за границу государственных, правительственных и парламентских делегаций Республики Беларусь»; постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16.08.2005 № 903 • () финансировании расходов на служебные командировки за границу и иных вопросах, связанных с этими командировками» (с изм. доп.); постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 12.09.2005 № 110 «Об утверждении формы отчета»; постановление Министерства иностранных дел Республики Беларусь от 09.09.2005 № 92 «Об утверждении формы ежеквартального отчета о служебных командировках за границу».

За работниками, направленными в командировку за границу, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка, за исключением случаев, предусмотренных Положением.

Порядок исчисления среднего заработка определяется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

При служебных командировках за границу наниматель обязан выдать аванс в иностранной валюте и возместить работнику следующие расходы (п. 53 Положения):

- по проезду к месту служебной командировки и обратно;

- за проживание вне места постоянного жительства (суточные);

- по найму жилого помещения;

- иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы.

Сумма аванса, подлежащая выдаче командированному работнику на перечисленные расходы, рассчитывается исходя из установленных в соответствии с законодательством норм (за проживание вне места постоянного жительства (суточные) и по найму жилого помещения) и с учетом расходов, предусмотренных Положением.

Работники, которые прибыли из служебной командировки, представляют письменный отчет об итогах командировки в двухнедельный срок со дня прибытия.

При этом работники, прибывшие из зарубежной командировки, в обязательном порядке одновременно с отчетом должны сдать служебный, дипломатический паспорт в соответствующие подразделения нанимателя в срок, установленный для отчета.

Порядок и сроки представления отчета за полученные валютные средства регламентируются законодательством Республики Беларусь.

Работники, получившие наличную иностранную валюту под отчет, обязаны не позднее трех рабочих дней (при использовании корпоративной пластиковой карточки — не позднее 15 рабочих дней) по истечении срока, на который она выдана, или со дня возвращения из командировки, исключая день прибытия, предъявить в бухгалтерию организации отчет об использованных суммах иностранной валюты и неиспользованную сумму валюты возвратить в кассу. Выдача наличной иностранной валюты под отчет производится при условии полного отчета по ранее выданным суммам (п. 54 Положения).

Если работник, командированный за границу, переходит там на постоянную работу в учреждение Республики Беларусь, данным учреждением ему выплачиваются компенсации, установленные для работников, направленных на работу из Республики Беларусь за границу, с учетом компенсаций, которые он получил при выезде в командировку. В этом случае работникам возмещаются расходы по провозу до 80 кг багажа на человека, но не более 240 кг на семью без зачета ранее выплаченных сумм (п. 55 Положения).

Получение необходимых валютных средств производится путем представления в банк платежных документов или в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

При отсутствии или недостаточности валютных средств наниматель приобретает их путем безналичного расчета в порядке, установленном Национальным банком Республики Беларусь.

В случае отсутствия валютного счета на момент командировки или средств ни нем для выплаты работникам, направляемым в командировку, валютные средства могут быть приобретены за белорусские рубли в обменных пунктах уполномоченных банков Республики Беларусь в порядке, установленном Национальным банком.

Не допускается использование валютных средств, полученных на расходы при служебных командировках за границу, на другие цели.

К нанимателям, допустившим нецелевое использование валютных средств, невозвращение выданных под отчет валютных средств в установленный срок, превышение установленных норм (для организаций государственной формы собственности), применяются экономические санкции в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Наниматели в случае направления в командировку лиц, не состоящих в браке, возмещение расходов при служебных командировках за границу осуществляют за счет прибыли, остающейся в их распоряжении.

Отнесение сумм расходов при командировках на затраты по производству и реализации продукции (работ, услуг) осуществляется в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Отражение операций в бухгалтерском учете производится на основании подтверждающих документов в оригинале в установленном порядке (п. 58 Положения).

*Служебные командировки из-за границы в Республику Беларусь
и за границу*

5. Продолжительность командировки при направлении работника из-за границы в служебную командировку в Республику Беларусь, а также в другие страны устанавливается нанимателем, а при командировках в пределах страны — руководителем соответствующего заграничного учреждения.

За работниками учреждений Республики Беларусь за границей, командированными в Республику Беларусь, на весь период командировки сохраняется занимаемая должность в учреждении за границей.

Ни время нахождения в служебной командировке на территории иностранного государства и территории Республики Беларусь за работниками (охраняется заработная плата, но не ниже среднего заработка).

Работникам, направленным нанимателем из-за границы в Республику Беларусь, за время нахождения в служебных командировках на территории Республики Беларусь оплачиваются в белорусских рублях суточные, а также возмещаются расходы по найму жилого помещения (если место командировки не является для них местом постоянного жительства) и стоимость проезда (п. 60 Положения).

На время командировки в пределах страны, где находится учреждение Республики Беларусь, работникам выплачиваются суточные в иностранной

валюте по нормам, установленным при командировках в пределах страны пребывания.

При однодневных командировках в пределах одной страны работнику выплачиваются суточные в иностранной валюте в размере 50 % нормы, установленной при командировках в пределах страны пребывания.

За время командировки за границей из одной страны в другую работнику выплачиваются суточные в иностранной валюте по нормам, установленным законодательством Республики Беларусь для работников, выезжающих в командировку из Республики Беларусь за границу (страну командирования).

При выезде в командировку за границей из одной страны в другую и возвращении обратно в тот же день работнику выплачиваются суточные в иностранной валюте в размере 50 % нормы, установленной для страны пребывания в однодневной командировке.

В случае направления работника в краткосрочную командировку в Республику Беларусь из-за границы и обратно суточные выплачиваются в иностранной валюте за время проезда по иностранной территории в размерах, установленных для работников загранучреждений при командировании в пределах государства, где находится это учреждение (п. 62 Положения).

Статья 96. Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность

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

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.

1. В статье 96 предусмотрены компенсации, на которые имеет право работник в связи с переездом на работу в другую местность.

Другая местность — это любая территория, расположенная за пределами данного населенного пункта с учетом существующего административно-территориального деления.

2. В комментируемой статье установлены лишь минимальные компенсационные выплаты, которые по соглашению сторон в соответствии со ст. 7 могут быть предусмотрены на локальном уровне.

3. Право на компенсацию имеют работники или лица, завершившие обучение (далее — работники), если они переезжают на работу в другую местность по одному из следующих оснований:

в связи с переводом;

направлением;

в порядке организованного набора;

приемом в соответствии с предварительной договоренностью, заключенными договорами или заявками.

4. В указанных выше случаях производятся следующие компенсационные выплаты:

стоимость проезда самого лица и членов его семьи (муж, жена, дети и родители обоих супругов при условии, что они находятся на их иждивении и проживают вместе с ними); условия оплаты проезда аналогичные оплате проезда при служебной командировке;

расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования); при этом норма веса имущества, провоз которого оплачивается, составляет: 500 кг на самого работника и до 150 кг на каждого переезжающего с ним члена семьи; допускается оплачивать по соглашению сторон провоз и большего количества имущества;

суточные, которые выплачиваются только за дни нахождения в пути (по нормам для служебных командировок);

единовременное пособие в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четверти пособия, причитающегося на самого работника.

5. Работникам за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути выплачивается заработная плата в размере тарифной ставки (оклада).

6. В статье 96 установлена возможность выплаты аванса, если заранее невозможно определить размер компенсации.

7. В части 5 ст. 96 предусмотрено, что члены семьи работника вправе получить компенсацию за проезд, провоз имущества и единовременное пособие, если они переедут к новому месту жительства работника в пределах одного года со дня фактического предоставления ему жилья.

8. Согласно ст. 10 Закона от 29.10.1991 «Об образовании» (в ред. Закона от 19.03.2002, с изм. и доп., далее — Закон) выпускники, обучающиеся в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, распределяются в порядке, устанавливаемом Правительством.

Выпускники учреждений образования, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, направленные на работу по распределению, считаются молодыми рабочими (служащими), молодыми специалистами и обязаны отработать по распределению один год — после получения профессионально-технического образования, два года — после получения среднего специального или высшего образования. Указанный срок работы исчисляется со дня заключения трудового договора между молодым рабочим (служащим), молодым специалистом и нанимателем.

Молодой рабочий (служащий), молодой специалист, не отработавшие срок работы по распределению, обязаны возместить средства, затраченные на их подготовку из республиканского и (или) местных бюджетов, в соответствующий бюджет.

Порядок и условия возмещения средств в республиканский и (или) местные бюджеты, затраченных государством на подготовку рабочего (служащего), специалиста, а также основания для освобождения от возмещения указанных средств устанавливаются Правительством (ч. 15 ст.10 Закона).

9. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1702 «Об утверждении Положения о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование» установлено, что молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование, выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем семестре, получившим профессионально-техническое образование — из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада.

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок после заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха.

Молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование по педагогическим специальностям, выплачивается денежная помощь за 45 календарных дней за счет средств республиканского или местных бюджетов учреждением образования, которое они окончили, из расчета месячной стипендии, назначенной им в последнем семестре.

В случае если молодые специалисты не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре, им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска (п. 26 указанного выше Положения).

Молодым специалистам гарантируются выплаты в связи с переездом, 11 предусмотренные законодательством.

Молодым специалистам, прибывшим на работу по распределению, местные исполнительные и распорядительные органы, а также организации при недостаточности собственного жилого фонда могут выделять средства с целью компенсации затрат на найм жилых помещений у граждан.

На молодых специалистов, направленных на работу в организации, которые размещаются в зонах радиационного загрязнения, распространяются льготы и компенсации, предусмотренные законодательством для лиц, проживающих и работающих в этих зонах.

Молодой специалист обязан прибыть к месту работы не позднее срока, указанного в свидетельстве о направлении на работу, и отработать по распределению один год — после получения профессионально-технического образования, два года — после получения среднего специального или высшего образования.

В срок работы по распределению молодого специалиста засчитываются (п. 30 названного Положения):

- период службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь;

- период нахождения после окончания учреждения образования в отпуске по уходу за ребенком и ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время работы у другого нанимателя (в случае перераспределения).

Наниматель обязан принять на работу прибывшего по направлению молодого специалиста и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.1996 № 51 (в ред. постановления от 20.07.2004 № 91, с изм. и доп.) утверждена Инструкция о порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости населения Республики Беларусь (далее — Инструкция).

Согласно п. 2 Инструкции переселение безработных и членов их семей на новое место жительства производится при предоставлении безработным работы в другой местности (другом населенном пункте по существующему административно-территориальному делению) в целях содействия их занятости, обеспечения нанимателей работниками и осуществляется в пределах Республики Беларусь на добровольных началах.

Переселению подлежат безработные в возрасте: мужчины от 18 до 60 лет, женщины от 18 до 55 лет и их семьи.

При необходимости проведения личного собеседования с нанимателем, а также заключения договора орган по труду, занятости и социальной защите по

месту регистрации безработного может направить безработного к нанимателю в согласованные с ним сроки, при этом безработному выдается направление в силу приложения 4 к Инструкции.

Расходы безработного по проезду к месту нахождения нанимателей и обратно возмещаются безработному органом по труду, занятости и социальной защите по месту регистрации безработного из средств государственного внебюджетного Фонда социальной защиты населения, направленных на финансирование мероприятий по обеспечению деятельности государственной службы занятости населения, при представлении соответствующих документов по нормам и в размерах, установленных законодательством о возмещении расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь, но не более, чем за четверо суток одной поездки. При этом безработному может выплачиваться аванс на расходы по проезду (п. 11 Инструкции).

Переезд и трудоустройство безработного осуществляются в согласованные с нанимателем сроки, предусмотренные в договоре. При переезде безработного на новое место жительства орган по труду, занятости и социальной защите по месту регистрации безработного снимает его с учета с даты его выписки по прежнему месту жительства.

Безработным, заключившим договор, производится выплата денежных средств в размере пятикратной величины бюджета прожиточного минимума и дополнительно выплачиваются денежные средства в размере величины бюджета прожиточного минимума на каждого члена его семьи, переезжающего совместно с безработным.

При переселении на новое место жительства безработного, в составе семьи которого несколько безработных, пятикратная величина бюджета прожиточного минимума выплачивается каждому из них при условии заключения с ними договора и предоставлении гарантированного рабочего места. При этом с представлением знакомят одного из безработных.

При переселении на новое место жительства безработных из малых городов и населенных пунктов с устойчиво высоким уровнем безработицы, перечень которых ежегодно определяется государственной и областными программами содействия занятости населения, в регионы, испытывающие дефицит рабочей силы, безработным дополнительно производится выплата денежных средств в размере двукратной величины бюджета прожиточного минимума.

При расчете размера выплат принимается бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденный Советом Министров Республики Беларусь, действующий на дату трудоустройства (п. 15 Инструкции).

Выплата денежных средств осуществляется органом по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя в срок до 5 дней с даты трудоустройства безработного в соответствии с договором (п. 16 Инструкции).

Возмещение расходов на переезд безработного и членов его семьи (расходы на проезд, перевозке имущества, дополнительные личные расходы (суточные) за время нахождения в пути) осуществляется органом по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя при представлении подтверждающих документов.

Компенсация за проезд, перевоз имущества возмещается по фактическим расходам безработного.

Дополнительные личные расходы (суточные) выплачиваются в размерах, устанавливаемых законодательством по возмещению расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь.

Возмещение расходов и компенсация безработному и членам его семьи производятся после трудоустройства безработного в соответствии с договором в срок до пяти дней со дня представления в орган по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя подтверждающих документов.

В случае оплаты расходов на переезд безработных и членов их семей нанимателем возмещение расходов производится непосредственно нанимателю после представления подтверждающих документов (п. 17 Инструкции).

Статья 97. Компенсации при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности

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

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.

• - . w i , »'я I , . ' Jt M / и ,» , № > Ы ' « " t,

1. Разновидностью компенсации при переезде в другую местность является переезд по предварительной договоренности с нанимателем.

В части 1 ст. 97 из компенсаций, которые в обязательном порядке выплачиваются работникам (см. ст. 96), сделаны изъятия для единовременных пособий, выплата которых зависит от соглашения сторон.

В этой связи в п. 4 ч. 1 ст. 96 следовало бы сделать ссылку на ст. 97, указав, например, «если иное не предусмотрено ст. 97 ТК».

2. При согласовании переезда работника не более чем на один год ему, если при этом не переезжает его семья, по согласованию сторон возмещаются расходы, связанные с временным проживанием на новом месте. Установлен максимум возмещения расходов — не более половины размера суточных. При такой редакции ч. 2 ст. 97 можно сделать вывод о недопустимости на основе ст. 7 устанавливать более льготные условия.

Полагаем, что такой подход законодателя следует изменить, предусмотрев в ТК минимальную компенсацию и предоставив право сторонам трудового договора устанавливать ее больший размер.

Статья 98. Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность

Компенсации, выплата которых предусмотрена статьями 96 и 97 настоящего Кодекса, 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 настоящим Кодексом 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.

1. Компенсации, установленные не только ст. 96, 97, но и компенсации вообще, предусмотренные в иных случаях, имеют свою конкретную цель — возместить понесенные работником расходы.

2. Все компенсации в связи с переездом работника несет наниматель, принимающий его на работу.

3. В частях 2 и 3 ст. 98 определены случаи возврата нанимателю полученных работником компенсаций. Общее, что их объединяет, — это зависимость возврата компенсаций полностью или частично от наличия или отсутствия уважительных причин для неявки на работу либо оставления ее до окончания срока.

4. Спор об оценке того, является причина уважительной либо неуважительной, может быть рассмотрен в суде в контексте разрешения спора о возврате выплаченной работнику компенсации.

Статья 99. Компенсации за подвижной и разъездной характер работ, производство работ вахтовым методом

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, предусмотренные частью первой настоящей статьи, определяются Правительством Республики Беларусь.

1. В статье 99 определены отрасли, работа в которых дает работникам основание претендовать на получение надбавок за подвижной и разъездной характер работы и в иных случаях, предусмотренных ч. 1 комментируемой статьи.

2. Право определить условия, порядок и размеры выплаты надбавок делегировал Правительству законодатель.

8, Согласно Положению об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие) (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 763, с изм. и доп., далее — Положение) надбавки за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие) устанавливаются для работников, занятых в строительстве, электроэнергетике, нефтедобывающей и лесной промышленности, связи, лесном и водном хозяйстве, на автомобильном, внутреннем водном и железнодорожном транспорте, изыскательских, геологоразведочных, топографо-геодезических и лесоустроительных работах, в научных экспедициях, а также транспортировкой нефти и газа, содержанием автомобильных дорог.

Надбавка за подвижной характер работы устанавливается работникам и целях компенсации повышенных расходов, связанных с частой передислокацией организации или оторванностью работников от места жительства (п. 2 Положения).

Надбавка за разъездной характер работы устанавливается работникам, исполняющим работы на объектах, расположенных вне места жительства, при поездках сверх установленной продолжительности рабочего времени, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков (п. 3 Положения).

За постоянную работу в пути устанавливается надбавка за работу, которая производится по специальным графикам, предусматривающим и время отдыха в пути следования (поездки) (п. 4 Положения).

За производство работы вахтовым методом работникам устанавливается надбавка при организации работы вне места жительства работников при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту жительства. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени, а межвахтовый отдых предоставляется в месте жительства (п. 5 Положения).

Полевое довольствие устанавливается работникам геологоразведочных, топографо-геодезических и обслуживающих их организаций, проживающим в месте производства работ, в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях.

Полевые условия — это особые условия производства геологоразведочных и топографо-геодезических работ, связанные с временной необустроенностью труда и быта работников и размещением производственных объектов за пределами населенных пунктов (п. 6 Положения).

В соответствии п. 7 Положения надбавки к заработной плате установлены в следующих размерах:

40 % от нормы суточных, установленных нормативными правовыми актами о нормах возмещения командировочных расходов, при производстве работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне места жительства (подвижной характер работы, полевое довольствие) с учетом фактического времени пребывания на территории Республики Беларусь, стран ближнего и дальнего зарубежья.

Время пребывания на территории стран дальнего и ближнего зарубежья определяется по отметкам пограничных служб в маршрутных листах о времени пересечения границы, а при их отсутствии — по отметкам о времени отправления (прибытия) с (на) пограничной (-ую) станции (-ю);

50 % от нормы суточных при однодневных командировках, если работа носит разъездной характер или протекает в пути, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых работниками участков при условии, если работник может ежедневно возвращаться к месту жительства.

Расходы на выплату указанных надбавок производятся за счет средств заказчика. При отсутствии заказчика эти расходы включаются в затраты по производству продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

Если вне места производства работ работнику не предоставляется бесплатное жилье и если он не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту жительства, расходы по найму жилого помещения возмещаются по нормам, установленным нормативными правовыми актами о возмещении расходов при служебных командировках.

Перечни профессий, должностей и категорий работников, которым выплачиваются надбавки в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 763, утверждаются министерствами,

другими республиканскими органами государственного управления, объединениями, подчиненными Правительству.

**Статья 100. Гарантии для работников,
избранных на выборные должности
в государственные органы**

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.

1. Под выборной должностью в государственном органе следует понимать должность, которую лицо занимает в результате избрания народом непосредственно (либо опосредованно) в представительный орган. Среди них можно назвать прежде всего Парламент, местные Советы депутатов.

В статье 100 речь идет о государственных органах, в связи с этим мы не будем касаться особенностей правового статуса лиц, избранных в руководящие органы профсоюзов и иных общественных объединений.

2. В комментируемой статье предусмотрено предоставление после окончания полномочий по выборной должности прежней работы (должности), а при ее отсутствии — другой равноценной.

Таким образом, наниматель не обязан сохранять для выборного работника прежнюю работу, но ему необходимо, по крайней мере, предоставить равноценную прежней работу.

8. В статье 100 указано на предоставление работы после окончания полномочий по выборной должности независимо от оснований прекращения полномочий, но в специальных актах законодательства зафиксирован иной подход.

4. Согласно Закону от 04.11.1998 «О статусе депутата Палаты представителей и члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь» (с изм. и доп., далее — Закон) срок полномочий депутата Палаты представителей, члена Совета Республики — четыре года.

Срок исполнения полномочий депутатом Палаты представителей, членом Совета Республики начинается со дня первого заседания вновь избранных Палаты представителей, Совета Республики и заканчивается в день открытия первого заседания Палаты представителей, Совета Республики нового созыва, за исключением случаев, предусмотренных ст. 8 Закона.

Депутат Палаты представителей осуществляет свои полномочия в Парламенте на профессиональной основе, если иное не предусмотрено Конституцией.

Член Совета Республики осуществляет свои полномочия в Парламенте на профессиональной основе либо без отрыва от производственной или служебной деятельности. Он освобождается от выполнения производственных или

служебных обязанностей по месту основной работы на время осуществления им своих полномочий.

Законом предусматривается досрочное прекращение полномочий депутата Палаты представителей, члена Совета Республики.

Депутат Палаты представителей может быть отозван по основаниям, предусмотренным законом.

Член Совета Республики может быть отозван по основаниям и в порядке, установленным законом. Порядок отзыва членов Совета Республики, назначенных Президентом Республики Беларусь, определяется актами Президента Республики Беларусь.

Согласно ст. 38 Закона по истечении срока полномочий депутату Палаты представителей, члену Совета Республики, работающим в Парламенте на профессиональной основе, выплачивается выходное пособие в размере, установленном для министра Республики Беларусь. Это правило не распространяется на депутатов — членов Совета Министров Республики Беларусь.

Палата представителей, Совет Республики и Правительство обеспечивают трудоустройство депутата Палаты представителей, члена Совета Республики, работающих в Парламенте на профессиональной основе, по окончании срока их полномочий. Им предоставляется работа с их согласия с учетом полученной квалификации и опыта работы в Парламенте. По желанию им предоставляется прежнее место работы (должность), за исключением должности члена Правительства и выборной должности в государственных органах, а при отсутствии такой возможности в связи с ликвидацией прежней должности, ликвидацией или реорганизацией предприятия, учреждения, организации — другая равноценная работа (должность).

Депутат Палаты представителей, член Совета Республики, работающие в Парламенте на профессиональной основе, из числа военнослужащих и других лиц, чья служба регулируется уставами и положениями, по окончании срока работы в Палате представителей, Совете Республики, их органах направляются в распоряжение соответствующих республиканских органов государственного управления для дальнейшего прохождения службы в ранее занимаемой, равной или высшей должности с их согласия.

Срок полномочий депутата Палаты представителей, члена Совета Республики засчитывается в общий стаж работы (службы), стаж работы по прежней специальности, стаж службы в государственном аппарате.

Предусмотренные права распространяются также на депутата Палаты представителей, члена Совета Республики в случае роспуска Палаты представителей, Совета Республики, за исключением случаев роспуска палат в соответствии с ч. 2 ст. 94 Конституции.

Согласно ст. 42 Закона в случае роспуска Палаты представителей, Совета Республики, за исключением случаев роспуска палат в соответствии с ч. 2 ст. 94 Конституции, на депутатов Палаты представителей, членов Совета Республики распространяются гарантии трудовых прав, изложенные в ст. 38 Закона.

На наш взгляд, в законодательстве следовало бы определить время, в течение которого депутат Палаты представителей, член Совета Республики вправе после

окончания полномочий обратиться к нанимателю для предоставления прежней или равноценной работы (должности). Это мог бы быть трехмесячный срок со дня прекращения полномочий в Парламенте. Такое предложение нами вносится с учетом расчетного срока, за которое выплачивается выходное пособие.

5. В соответствии с Законом от 27.03.1992 «О статусе депутата местного Совета депутатов» (в ред. Закона от 05.01.2006, с изм.) срок полномочий депутата Совета — четыре года.

Срок осуществления полномочий депутатом Совета начинается со дня признания его полномочий Советом и заканчивается в день открытия первой сессии < Совета нового созыва, за исключением случаев, предусмотренных ст. 6 данного Закона.

Согласно ст. 24 вышеназванного Закона депутат Совета в период осуществления своих полномочий не может быть уволен с работы (службы) по инициативе нанимателя, исключен из учреждения образования без предварительного согласия Совета.

Председателю Совета по истечении срока полномочий в месячный срок предоставляется прежняя работа (служба), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (служба). Трудоустройство лица, являвшегося председателем Совета, осуществляет соответствующий местный исполнительный и распорядительный орган.

Время работы председателя Совета в Совете засчитывается в общий стаж работы, стаж работы (службы) по специальности, а также в стаж государственной службы.

Статья 101. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей

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.

1. Согласно ч. 1 ст. 101 на время выполнения государственных или общественных обязанностей работникам гарантируется сохранение работы (должности) и среднего заработка. Обратим при этом внимание на некорректность формулировки, согласно которой гарантии действуют «если эти обязанности могут осуществляться в рабочее время». Речь должна идти не о том, что они «могут» осуществляться, а о том, что в иное время это сделать невозможно: рабочее время должно посвящаться работе.

2. В статье 101 особо подчеркнуто, что работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, гарантии предоставляются в соответствии с законодательством (см. комментарии к гл. 31).

3. В части 3 ст. 101 перечислены случаи сохранения заработка при выполнении соответствующих государственных или общественных обязанностей.

Осуществление избирательного права

4. В Избирательном кодексе имеется ряд норм, закрепляющих гарантии для лиц, осуществляющих избирательное право, которое включает право избирать и право быть избранным.

Согласно ст. 37 Избирательного кодекса по решению избирательной комиссии отдельные ее члены могут освобождаются в период подготовки и проведения выборов, референдума, отзыва депутата от выполнения производственных или служебных обязанностей с сохранением средней заработной платы за счет средств, выделенных на проведение выборов, референдума, отзыва депутата.

Оплата труда членов комиссии и сотрудников ее аппарата может также производиться исходя из фактически отработанного времени в комиссии.

Избирательный кодекс предусматривает освобождение кандидата в Президенты Республики Беларусь, в депутаты от производственных или служебных обязанностей для участия в предвыборных мероприятиях и гарантии их несменяемости.

После регистрации кандидаты в Президенты Республики Беларусь (кроме Президента Республики Беларусь, баллотирующегося на новый срок), кандидаты в депутаты Палаты представителей (кроме Председателя Палаты представителей) освобождаются от выполнения производственных или служебных обязанностей со дня регистрации до дня выборов без сохранения заработной платы. Основанием для такого освобождения является решение соответствующей комиссии о регистрации кандидатом и заявление кандидата нанимателю о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы для участия в предвыборных мероприятиях.

Кандидаты в депутаты местных Советов депутатов после их регистрации, при необходимости по личному заявлению, могут освобождаться от выполнения производственных или служебных обязанностей без сохранения заработной платы.

Кандидатам в Президенты Республики Беларусь, в депутаты по их личному заявлению на это же время может быть предоставлен очередной отпуск.

Кандидат в Президенты Республики Беларусь, в депутаты не может быть направлен без его согласия в длительную командировку, а также призван на военную службу либо на военные сборы со дня регистрации до дня выборов.

Центральная комиссия проверяет соответствие порядка выдвижения кандидатов в члены Совета Республики, составляет об этом заключение и принимает решение о регистрации кандидатами в члены Совета Республики и ни мотивированное решение об отказе в регистрации. Решение Центральной | ЭМИССИИ в трехдневный срок со дня принятия решения может быть обжаловано в Верховный Суд Республики Беларусь. Верховный Суд Республики Беларусь рассматривает жалобу в трехдневный срок; его решение является окончательным. Зарегистрированным кандидатам в члены Совета Республики выдаются соответствующие удостоверения.

Кандидат в члены Совета Республики со дня его регистрации до дня опубликования итогов выборов не может быть направлен без его согласия » длительную командировку, а также призван на военную службу либо на поенные сборы (ст. 101 Избирательного кодекса).

Кандидат в Президенты Республики Беларусь может иметь до 30 доверенных лиц, кандидат в депутаты Палаты представителей — до 15, кандидат в депутаты местного Совета депутатов — до 5 доверенных лиц.

Кандидат в Президенты Республики Беларусь, в депутаты определяет и...ренных лиц по своему усмотрению и в письменном заявлении сообщает | них соответственно в Центральную комиссию, окружную, территориальную избирательную комиссию для регистрации. В заявлении указываются фамилия, имя, отчество и место жительства доверенного лица. Соответствующая КОМИССИЯ в трехдневный срок с момента поступления заявления регистрирует доверенных лиц и выдает им удостоверения.

Кандидат в Президенты Республики Беларусь, в депутаты имеет право в любое время до дня выборов отозвать доверенных лиц, сообщив об этом в соответствующую комиссию, которая аннулирует выданные им удостоверения. Доверенное лицо в любое время может сложить свои полномочия.

Доверенные лица кандидата в Президенты Республики Беларусь, в депутаты по просьбе кандидата освобождаются от производственных или служебных обязанностей без сохранения заработной платы после их регистрации до дня выборов. Основанием для такого освобождения является решение соответствующей комиссии о регистрации доверенного лица и заявление доверенного лица нанимателю о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы для участия в предвыборных мероприятиях.

Осуществление депутатских полномочий

5. Депутат Палаты представителей осуществляет свои полномочия в Парламенте на профессиональной основе, если иное не предусмотрено Конституцией.

Член Совета Республики осуществляет свои полномочия в Парламенте на профессиональной основе либо без отрыва от производственной или служебной деятельности. Он освобождается от выполнения производственных или служебных обязанностей по месту основной работы на время осуществления им своих полномочий.

Депутат Палаты представителей, член Совета Республики, осуществляющие свои полномочия на профессиональной основе, не могут заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой. Депутаты Палаты представителей, члены Совета Республики по уровню заработной платы, медицинского, санаторно-курортного и социально-бытового обеспечения приравниваются к министрам Республики Беларусь.

Участие в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях

6. Пунктом 3 ч. 3 ст. 101 гарантировано сохранение среднего заработка в случае участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, — профсоюзами, другими общественными объединениями.

Таким образом, сохранение среднего заработка зависит прежде всего от легальной основы для созыва одного из указанных мероприятий: уполномочен ли субъект государственной или общественной власти на его созыв. Полномочия на это могут быть определены в Конституции, законодательных и иных нормативных правовых актах, в том числе локальных (например, коллективном договоре, соглашении).

В комментируемой статье перечислены не все организационно-правовые формы, участие в которых дает основание для сохранения среднего заработка. В частности, не указаны собрания, другие массовые мероприятия, семинары (например, руководящих работников управления) и др.

В Конституции и Законе от 12.07.2000 «О республиканских и местных собраниях» предусмотрено проведение мероприятий республиканского и местного масштаба.

Согласно указанному Закону республиканское собрание может созываться **ВО** мере необходимости Президентом Республики Беларусь для обсуждения важных вопросов государственной и общественной жизни и проектов соответствующих решений. Нормы представительства и порядок избрания уполномоченных участвовать в республиканском собрании, а также состав организационного комитета по подготовке и проведению республиканского собрания устанавливаются Президентом Республики Беларусь.

Местные собрания созываются по мере необходимости местными Советами депутатов, исполнительными и распорядительными органами или органами территориального общественного самоуправления. Местные собрания могут созываться также по инициативе не менее 10 % граждан, постоянно проживающих на соответствующей территории.

Участниками местного собрания являются граждане Республики Беларусь, достигшие 18 лет и постоянно проживающие в Республике Беларусь на соответствующей территории, либо уполномоченные для участия в местном собрании, избранные в порядке, установленном инициатором собрания.

С правом совещательного голоса в собрании могут участвовать представители государственных органов, предприятий, организаций и учреждений.

*Явка по вызову в органы дознания,
предварительного следствия, к прокурору и в суд*

7. Средний заработок сохраняется за время явки по вызову в органы дознания предварительного следствия, к прокурору, 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.

Согласно ст. 50-53, 60-64 УПК потерпевший, свидетель, эксперт, специалист, переводчик, понятой, а также частный обвинитель, гражданский **• 0 ПЦ** в уголовном процессе, имеют право получать возмещение расходов, понесенных при производстве по уголовному делу (участием в производстве следственных действий).

Согласно ст. 162 УПК процессуальные издержки складываются, в частности, из сумм, выплачиваемых потерпевшим, гражданским истцам и их представителям, свидетелям, понятым, работающим и имеющим постоянный заработок, в возмещение недополученной ими заработной платы за все время, затраченное в связи с вызовом в орган, ведущий уголовный процесс, и иных расходов, понесенных при производстве по уголовному делу.

В соответствии с ч. 2 ст. 162 УПК средний заработок, сохраняемый за щом, вызываемым в качестве потерпевшего и его представителя, свидетеля, эксперта, специалиста, переводчика и понятого, по месту его работы за все время, затраченное им в связи с вызовом в орган уголовного преследования

или в суд, включается в процессуальные издержки по требованию организации, выплатившей его.

Согласно ст. 125 ГПК за лицом, вызванным в качестве свидетеля, эксперта, специалиста или переводчика, сохраняется средний заработок по месту его работы за все время, затраченное им в связи с вызовом в суд. Лицам, не имеющим основного места работы, выплачивается вознаграждение исходя из средней заработной платы в данной местности.

Кроме того, все указанные лица имеют право на возмещение понесенных расходов в связи с явкой в суд (расходы по проезду, найму жилого помещения, выплате суточных).

Эксперт, специалист и переводчик имеют право на вознаграждение за выполнение своих обязанностей, кроме тех случаев, когда эти обязанности выполнялись в порядке служебного задания.

В статье 126 ГПК закреплено, что суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам и специалистам или необходимые для оплаты расходов по производству осмотра на месте, вносятся вперед стороной, заявившей соответствующую просьбу. Если указанная просьба заявлена обеими сторонами либо вызов свидетелей, экспертов, осмотр на месте производится по инициативе суда, то требуемые суммы вносятся сторонами поровну на депозитный счет суда. Предусматриваемые настоящей статьей суммы не вносятся стороной, освобожденной от уплаты судебных расходов.

Суммы, причитающиеся свидетелям, экспертам, специалистам, выплачиваются судом по выполнении ими своих обязанностей. Эти суммы выплачиваются независимо от взыскания их со сторон. Выплата сумм, причитающихся переводчикам, производится за счет бюджета. Порядок выплаты и размеры сумм, подлежащих выплате, устанавливаются Советом Министров (ст. 127 ГПК).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.12.2006 № 1775 утверждено Положение о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате потерпевшим, гражданским истцам и их представителям, свидетелям, экспертам, специалистам, переводчикам, понятым (далее — Положение).

Согласно п. 2 Положения за лицом, вызываемым в качестве потерпевшего и его представителя, свидетеля, эксперта, специалиста, переводчика, понятого в соответствии со ст. 162 УПК, ст. 125 ГПК, ст. 254 КоАП (в настоящее время ст. 10.25 ПИКоАП), ст. 131ХПК, ст. 101 ТК, сохраняется средний заработок по месту его работы за все время, затраченное им в связи с выполнением обязанностей в уголовном, гражданском процессах, по делам об административных правонарушениях, а также при разрешении споров, возникающих при осуществлении предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности.

Эксперт, специалист, переводчик имеют право на вознаграждение за выполнение своих обязанностей, кроме случаев, когда эти обязанности выполнялись в порядке служебного задания.

При выполнении экспертом, специалистом или переводчиком своих обязанностей в порядке служебного задания расходы, связанные с явкой к месту

проведения процессуальных действий и обратно, и иные предусмотренные указанным Положением расходы на выполнение их функций авансируются организацией, в которой они работают. Орган или суд возмещает организации расходы, понесенные в связи с выполнением ее работником функций эксперта, специалиста или переводчика (п. 3, 4 Положения).

Согласно п. 5, 6 Положения возмещение потерпевшим, гражданским истцам и их представителям, свидетелям, экспертам, специалистам, переводчикам, понятым расходов на проезд к месту проведения процессуальных действий и обратно производится в следующих размерах:

при следовании железнодорожным транспортом — по тарифу жесткого плацкартного вагона пассажирского поезда (далее — минимальная стоимость проезда), а в случае нахождения в пути в течение суток и более либо в ночное время — по тарифу плацкартного вагона скорого или пассажирского поезда с оплатой стоимости постельных принадлежностей;

при следовании водным транспортом — по пассажирскому тарифу III категории (класса);

при следовании автомобильным транспортом (за исключением такси) — по тарифу соответствующего типа автобуса.

В необходимых случаях с разрешения органа или суда, производящего вызов, могут быть оплачены фактические расходы на проезд.

Возмещение расходов на проезд производится в размере стоимости представленных подлинных проездных документов (проездных билетов, квитанций и др.).

Кроме расходов на проезд к месту проведения процессуальных действий и обратно, при представлении соответствующих документов возмещаются страховые платежи по обязательному страхованию пассажиров, стоимость предварительной продажи проездных документов.

При непредставлении проездных документов потерпевшим, гражданским истцам и их представителям, свидетелям, экспертам, специалистам, переводчикам, понятым оплачивается минимальная стоимость проезда к месту проведения процессуальных действий и обратно.

В тех случаях, когда вызываемому лицу транспорт предоставляется бесплатно, возмещение расходов на проезд не производится.

Возмещение расходов на наем жилого помещения, суточных потерпевшим, гражданским истцам и их представителям, свидетелям, экспертам, специалистам, переводчикам, понятым за дни явки по вызову к месту проведения процессуальных действий и обратно, включая время в пути, выходные, государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, производится в порядке, установленном законодательством для возмещения командировочных расходов. Исходы на наем жилого помещения возмещаются в размере, не превышающем стоимости одноместного номера в гостинице 2-го разряда.

Возмещение расходов на наем жилого помещения производится в тех случаях, когда вызванное лицо находилось вне места жительства (места пребывания) более одних суток либо менее суток, но в ночное время.

Суточные не выплачиваются, если у потерпевшего, гражданского истца и их представителей, свидетеля, эксперта, специалиста, переводчика и понятого имеется возможность ежедневно возвращаться к месту жительства (месту пребывания).

Организации, работником которой является эксперт, специалист или переводчик, выполнивший свои обязанности при производстве по делам в порядке служебного задания, осуществляется возмещение сумм, понесенных ею в связи с привлечением штатного работника, в размере фактических расходов на выполненные работы (п. 9 Положения).

По уголовным делам и делам об административных правонарушениях выплачиваются из бюджетных средств, выделяемых органу и суду на эти цели:

- суммы, выплачиваемые потерпевшим, гражданским истцам и их представителям, свидетелям, экспертам, специалистам, переводчикам, понятым на покрытие их расходов на явку к месту проведения процессуальных действий и обратно, наем жилого помещения, а также в качестве суточных;

- суммы, выплачиваемые потерпевшим, гражданским истцам и их представителям, свидетелям, экспертам, специалистам, переводчикам, понятым, не имеющим постоянного заработка, за отвлечение их от обычных занятий;

- суммы, выплачиваемые потерпевшим, гражданским истцам и их представителям, свидетелям, понятым, работающим и имеющим постоянный заработок, в возмещение недополученной ими заработной платы за все время, затраченное в связи с вызовом в орган или суд;

- вознаграждения, выплачиваемые экспертам, специалистам, переводчикам за выполнение ими своих обязанностей, кроме случаев, когда эти обязанности выполнялись в порядке служебного задания;

- суммы, выплачиваемые государством организации, в которой работает эксперт, специалист или переводчик, если он выполнял свои обязанности в порядке служебного задания.

Средний заработок, сохраняемый за лицом, вызываемым в качестве потерпевшего и его представителя, свидетеля, эксперта, специалиста, переводчика и понятого, по месту его работы за все время, затраченное им в связи с вызовом в орган или суд, включается в процессуальные издержки по требованию организации, выплатившей этот заработок.

Процессуальные издержки, связанные с возмещением расходов и выплатой вознаграждения, взыскиваются с осужденных или могут быть приняты на счет государства в соответствии со ст. 163 УПК.

Суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам, по гражданским делам и делам, возникающим при осуществлении предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, предварительно вносятся на депозитный счет суда (соответствующий счет хозяйственного суда) стороной, заявившей соответствующую просьбу (ходатайство), или третьим лицом по делам, возникающим при осуществлении предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, заявившим самостоятельные требования. Если указанная просьба (ходатайство) заявлена обеими сторонами либо вызов свиде-

ней, специалистов, назначение экспертизы и другие действия, подлежащие оплате, производятся по инициативе суда, то необходимые суммы вносятся сторонами в равных частях на депозитный счет суда (соответствующий счет хозяйственного суда), если иное не предусмотрено законодательными актами.

По гражданским делам предусмотренные данным пунктом суммы не вносятся стороной, освобожденной от уплаты судебных расходов.

Размер суммы, которая заранее вносится стороной (сторонами), определяется судом ориентировочно исходя из указанных в настоящем Положении размеров оплаты.

Окончательный расчет производится после выполнения свидетелями, экспертами, специалистами своих обязанностей по представлению ими или организациями, в которых они работают, соответствующих расчетов. Суммы, причитающиеся свидетелям, экспертам, специалистам, выплачиваются независимо от взыскания их со стороны из бюджетных средств, выделяемых суду на эти цели.

Выплата сумм, причитающихся переводчикам, производится органом или судом из средств бюджета, выделяемых на эти цели.

Распределение судебных расходов осуществляется судом в соответствии со ст. 135-137 ГПК, ст. 133 ХПК.

8.

Участие в коллективных переговорах

8. В соответствии со ст. 356 представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать и коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению и изменению соглашения или коллективного договора. При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на падение коллективных переговоров от имени представляемых им работников. Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями. Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.

В статье 357 закреплено, что каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование и проведение коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть и в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей. Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия. Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

В трудовом законодательстве не определено максимальное число представителей сторон в коллективных переговорах. В статье 101 предусматривается сохранение за представителями сторон среднего заработка.

*Участие в работе комиссий
по назначению пенсий и МРЭК*

9. В соответствии с Законом от 17.04.1992 *0 пенсионном обеспечении» (с изм. и доп.) назначение или перерасчет пенсии производятся районным (городским) управлением (отделом) по труду и социальной защите. Однако по требованию лица, обратившегося за назначением или перерасчетом пенсии, работодателя и других заинтересованных лиц (в том числе при несогласии с решением районного (городского) управления (отдела) по труду и социальной защите) вопрос о назначении или о перерасчете пенсии решается комиссией по назначению пенсий, образуемой районным (городским) исполнительным и распорядительным органом.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.08.1998 № 1288 (с изм. и доп.) утверждено Положение о Комиссии по назначению пенсий. Согласно этому Положению состав Комиссии по назначению пенсий (далее — Комиссия) утверждается районным (городским) исполнительным и распорядительным органом. Наряду с другими членами в состав Комиссии включаются руководитель районного (городского) управления (отдела) по труду и социальной защите (председатель Комиссии) и руководитель районного (городского) отдела Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты, а также представитель нанимателей. При назначении пенсий военнослужащим и их семьям в состав Комиссии входит районный (городской) военный комиссар.

Комиссия обладает следующими полномочиями:

по требованию лица, обратившегося за назначением или перерасчетом пенсии, нанимателя и других заинтересованных лиц (в том числе при несогласии с решением районного (городского) управления (отдела) по труду и социальной защите) рассматривает вопрос о назначении или перерасчете пенсии;

принимает решение об отказе в назначении пенсии;

решает вопрос о назначении пособия по уходу за инвалидом I группы, а также за престарелым, достигшим 80-летнего возраста;

устанавливает общий стаж работы для назначения пенсии на основании показаний свидетелей, производит опрос свидетелей для установления стажа работы по поручению другого управления (отдела) по труду и социальной защите;

устанавливает факты нахождения на иждивении, воспитания детей, отсутствия лиц, обязанных по закону содержать членов семьи умершего, и другие факты, необходимые для назначения пенсии по возрасту и по случаю потери кормильца в случаях, предусмотренных Законом «О пенсионном обеспечении»;

решает вопрос о зачете в трудовой стаж для назначения пенсии времени (периода) ухода за инвалидом I группы или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, а также престарелым, достигшим 80-летнего возраста;

устанавливает факты и периоды нахождения граждан Республики Беларусь в местах принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в годы Второй мировой войны;

решает вопрос о признании пенсионера одиноким для установления к пенсии надбавки на уход;

решает вопрос о выплате пенсии по инвалидности за прошлое время при припуске инвалидом срока переосвидетельствования в МРЭК;

решает вопрос о выплате недополученной пенсии в связи со смертью пенсионера членам семьи, не входящим в круг обеспечиваемых пенсией по случаю потери кормильца;

решает вопрос об удержании из пенсии сумм, излишне выплаченных пенсионеру вследствие злоупотреблений с его стороны (в результате представления документов с заведомо неправильными сведениями, сокрытия факта рПоты и т. п.);

выносит решение об отмене ранее принятого решения о назначении пенсии и о прекращении выплаты пенсии в случае ее незаконного назначения;

рассматривает другие вопросы пенсионного обеспечения граждан района (города) в случаях, требующих коллегиального решения.

Решение Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, участвующих в заседании Комиссии. Протокол подписывается всеми присутствующими членами Комиссии и заверяется печатью управления (отдела) по труду и социальной защите.

Если член Комиссии не согласен с решением, принятым большинством голосов, он вправе изложить в письменном виде свое особое мнение, которое приобщается к протоколу.

Если голоса разделились поровну, то право решающего голоса принадлежит председателю Комиссии.

Решение Комиссии может быть обжаловано в вышестоящий орган по труду и социальной защите. Если лицо, обратившееся за назначением или перерасчетом пенсии, наниматель и другие заинтересованные лица не согласны с принятым этим органом решением, спор разрешается в судебном порядке.

Проекты решений Комиссии готовит управление (отдел) по труду и социальной защите. Докладывает на заседании Комиссии заместитель руководителя либо специалист управления (отдела) по труду и социальной защите.

При рассмотрении вопроса об отсутствии права на пенсию, а также во всех случаях, когда заседание Комиссии проводится по требованию обратившегося за пенсией, нанимателя и других заинтересованных лиц, управление (отдел) по труду и социальной защите приглашает заявителя (заинтересованных лиц) на заседание Комиссии, предварительно известив его о дате заседания Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся в рабочее время. Выплата заработной платы членам Комиссии за время участия их в работе Комиссии производится в установленном порядке.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.10.2007 № 1341 утверждено Положение о медико-реабилитационных экспертных комиссиях.

МРЭК является государственным учреждением здравоохранения, которое осуществляет:

- освидетельствование граждан в целях проведения экспертизы нарушения жизнедеятельности граждан (далее — медико-социальная экспертиза) в порядке и сроки, установленные Министерством здравоохранения;

- определение конкретных объемов, видов и сроков проведения реабилитационных мероприятий гражданам, прошедшим медико-социальную экспертизу, в случаях, предусмотренных законодательством;

- учет и анализ структуры инвалидности.

МРЭК создается в каждой области и г. Минске.

В структуру МРЭК входят следующие структурные и (или) обособленные подразделения (филиалы):

- центральные комиссии, специализированные (кардиологические, онкологические, ортопедо-травматологические, педиатрические, пульмонологические, офтальмологические и иные), межрайонные (районные, городские) комиссии (далее — комиссии);

- кабинеты медико-профессиональной реабилитации;

- иные структурные и (или) обособленные подразделения (филиалы), обеспечивающие деятельность МРЭК.

Количество комиссий в МРЭК определяется из расчета:

- одна центральная комиссия на четыре межрайонные (районные, городские) и (или) специализированные комиссии;

- одна межрайонная (районная, городская) комиссия на 90 тыс. человек, проживающих в районе (городе) обслуживания комиссии, при условии проведения медико-социальной экспертизы 1,8-2 тыс. человек в год.

Специализированные комиссии создаются для проведения медико-социальной экспертизы при заболеваниях, наиболее распространенных на данной территории.

Комиссии, в частности, имеют право:

- проводить медико-социальную экспертизу на дому, в организациях здравоохранения;

- привлекать для участия в работе комиссий с правом совещательного голоса врачей-специалистов, представителей органов по труду, занятости и социальной защите, страховых и иных организаций.

Явка по вызову в комиссию по назначению пенсий

10. Лица могут привлекаться по решению Комиссий в качестве свидетелей о трудовом стаже других лиц, в отношении которых решается вопрос о назначении пенсии. За этот период работникам, которые привлекаются в качестве свидетелей, сохраняется средняя заработная плата.

Участие в ликвидации пожара или аварии

11. В Законе от 15.06.1993 «О пожарной безопасности» (с изм. и доп.) предусмотрено, что Местные Советы депутатов, исполнительные и распорядительные органы вправе привлекать в установленном порядке население,

и трудовые коллективы и воинские части к участию в борьбе с пожарами, создавать внештатные пожарные формирования (команды, дружины, расчеты, мм... **В**нештатных пожарных инспекторов, учебно-методические центры, **И**збыв юных пожарных), проводить проверки их работы.

И Установлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 13.10.1995 **И*** **И**71 утверждены Положение о добровольных пожарных командах и Положении о добровольных пожарных дружинах на предприятиях, в учреждениях и организациях. Согласно Положению о добровольных пожарных командах все **ч**ины пожарной команды не реже двух раз в год направляются на одноднев-
||| п учебные сборы с выплатой заработной платы предприятием, на котором **р**иГютает член команды. Занятия и практическая отработка действий боевых **р**всчетов проводятся на базе центра учебно-методического обучения населения **"**тарной безопасности (его филиала) и пожарной части.

Участие внештатных членов пожарной команды в ликвидации пожара или **П**арии в рабочее время, а также дежурство по линии пожарной безопасности и **н**ерабочее время оплачивается в размере двух часовых ставок (окладов) работника на данном предприятии за каждый час работы или дежурства.

Аналогичные гарантии зафиксированы и в Положении о добровольных пожарных дружинах на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Нее расходы по содержанию пожарной дружины несет предприятие, на мотором она организована.

Членам пожарных дружин, входящих в состав расчетов на пожарных | шинах и мотопомпах, бесплатно за счет предприятий выдаются комплекты спецодежды (куртки, брюки и рукавицы, ватные брюки и телогрейки), сапоги **н**и **а**рок носки, установленный для работников военизированной пожарной службы Министерства внутренних дел.

Участие членов пожарной дружины в ликвидации пожара или аварии **и** **р**абочее время, а также дежурство по линии пожарной безопасности или **п**риведение профилактических мероприятий по предупреждению пожаров **и** **н**ерабочее время оплачиваются в размере двух часовых ставок (окладов) работника на данном предприятии за каждый час работы по ликвидации **и**п **п**иара или аварии либо дежурства.

*Выполнение иных государственных
или общественных обязанностей*

12. Законодательством могут быть предусмотрены и другие случаи сохранения среднего заработка за работником при выполнении им государственных |сеч или общественных обязанностей. В качестве примера можно назвать **...**тановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.10.2003 № 1354 **106** утверждении Примерного положения о добровольной дружине и Типового **...**ложения о порядке оформления и деятельности внештатных сотрудников **п**раноохранительных органов, органов и подразделений по чрезвычайным ситу-
...ионим, органов пограничной службы Республики Беларусь» (с изм. и доп.).

Согласно Примерному положению о добровольной дружине за активное | **н**и-тие в охране правопорядка дружинники по представлениям начальни-

ков (штабов) добровольных дружин могут поощряться органами местного управления и самоуправления, иными юридическими лицами, правоохранительными органами, органами и подразделениями по чрезвычайным ситуациям, органами пограничной службы Республики Беларусь в соответствии с законодательством.

Юридические лица в пределах их компетенции могут предоставлять своим работникам, являющимся дружинниками, по представлению командиров (штабов) добровольных дружин в соответствии с коллективным договором трудовые и иные гарантии за счет собственных средств.

За особые заслуги при исполнении общественного долга и проявленные при этом мужество и героизм дружинники могут награждаться государственными наградами в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Статья 102. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации, стажировки и переподготовки

При направлении работников для повышения квалификации, стажировки и переподготовки за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, установленные Правительством Республики Беларусь.

1. Согласно Закону от 29.10.1991 «Об образовании» (в ред. Закона от 19.03.2002, с изм. и доп.) повышение квалификации и переподготовка кадров призваны обеспечить гражданам профессиональное совершенствование, подготовку их к трудовой деятельности в изменяющихся социально-экономических условиях и на этой основе — эффективное развитие общества.

Повышение квалификации кадров обеспечивает углубление профессиональных знаний и навыков граждан по соответствующим уровням полученного ранее основного образования.

Требования к учебным программам повышения квалификации кадров устанавливаются в соответствии с образовательными стандартами повышения квалификации.

Переподготовка кадров обеспечивает получение новой квалификации соответствующего профиля на уровнях высшего, среднего специального, профессионально-технического образования.

Требования к переподготовке кадров устанавливаются в соответствии с образовательными стандартами основного образования соответствующего уровня.

Условием повышения квалификации и переподготовки кадров является наличие у слушателей документов об образовании соответствующего уровня. На повышение квалификации по программам профессиональной подготовки могут приниматься и лица, не имеющие профессионально-технического образования.

2. К учреждениям (их подразделениям), обеспечивающим повышение квалификации и переподготовку кадров, относятся академия, институт, учебный центр, учебный комбинат, учебно-курсовой комбинат, факультет и

и специальный факультет высшего учебного заведения, отделение учреждения, обеспечивающего получение среднего специального и профессионально-технического образования, курсы, учебный пункт.

Юзразделения учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, могут осуществлять повышение квалификации и переподготовку кадров по профессиям и специальностям, соответствующим профилю основной образовательной деятельности.

Учреждения (их подразделения) повышения квалификации и переподготовки кадров должны соответствовать критериям, устанавливаемым Министерством образования Республики Беларусь.

Повышение квалификации и переподготовка кадров завершаются итоговой аттестацией слушателей.

Итоговая аттестация слушателей, прошедших повышение квалификации, может проводиться в формах защиты выпускной работы, реферата, экзамена, пчета, собеседования.

Итоговая аттестация слушателей, прошедших переподготовку, проводится в соответствии с требованиями и в формах, установленных образовательными программами и типовыми учебными планами и программами соответствующего уровня основного образования.

Успешное прохождение итоговой аттестации по завершении повышения квалификации и переподготовки кадров дает слушателю право на получение документа установленного образца.

3. Работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от производства, гарантируется место работы (должность).

Естественно, что стороны могут достичь соглашения о предоставлении лицу, прошедшему повышение квалификации и переподготовку, иной работы (должности) с учетом новой квалификации (переподготовки).

4. Согласно Положению о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 101) за работниками, направленными нанимателем на:

переподготовку, повышение квалификации и стажировку в очной (дневной) форме обучения, на весь период прохождения ими обучения сохраняется средняя заработная плата по месту работы;

переподготовку в заочной форме обучения, сохраняется средняя заработная плата по месту работы на время нахождения их на сессии.

В случае направления на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной в организации.

Работникам, направленным на повышение квалификации, переподготовку, стажировку в очной (дневной) форме обучения в другой населенный пункт,

нанимателем осуществляется выплата суточных по установленным нормам командировочных расходов в течение первого месяца обучения, на протяжении остального периода обучения — стипендия в размере 0,5 тарифного оклада (ставки) в месяц.

Работникам из числа руководящих работников и специалистов, направленным на переподготовку в заочной форме обучения в другой населенный пункт, в период их нахождения на сессиях за счет средств нанимателя выплачиваются суточные до 60 календарных дней по установленным нормам командировочных расходов в течение каждого учебного года пропорционально продолжительности обучения.

Для целей названного Положения учебный год составляет 12 месяцев с даты начала обучения.

При наличии у работников, направленных на обучение в другой населенный пункт, возможности ежедневно возвращаться к месту жительства выплата суточных по согласованию с работником осуществляется нанимателем по нормам командировочных расходов, установленным для однодневных командировок, осуществляемых в пределах Республики Беларусь.

Работникам, направленным на обучение в другой населенный пункт, предоставляется общежитие учреждения образования.

Оплата жилого помещения в общежитии, коммунальных услуг осуществляется нанимателем, направляющим работника на обучение, в размере фактических затрат при наличии подтверждающих документов в оригинале.

При невозможности предоставления общежития работникам, направленным на обучение в другой населенный пункт, оплата расходов на наем жилого помещения осуществляется за счет средств нанимателя в порядке и размерах, установленных для возмещения расходов на наем жилого помещения при служебных командировках.

Работникам, направленным на обучение в другой населенный пункт, за счет средств нанимателей оплачивается проезд к месту обучения и обратно на основании вызова учреждения образования при:

профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, стажировке в очной (дневной) форме обучения — один раз в течение всего периода обучения;

переподготовке в заочной форме обучения — не более двух раз в течение учебного года.

Статья 103. Гарантии для работников, направляемых на обследование или осмотр в медицинские учреждения

За время нахождения в медицинских учреждениях на обследовании или осмотре за работниками, обязанными проходить такие обследование или осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

1. В статье 228 предусмотрено проведение обязательных медицинских осмотров некоторых категорий работников, что обусловлено необходимостью

обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний.

2. Проводятся предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (см. ст. 228, 275). При необходимости могут проводиться внеочередные медицинские осмотры (см. ст. 232).

3. За время медицинского осмотра за работником сохраняются его место работы (ст. 228) и средний заработок.

Статья 104. Гарантии для работников, являющихся донорами

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 первая статьи 147), выходные дни или после рабочего дня работнику предоставляется другой день отдыха.

Сохранение среднего заработка за дни, указанные в части первой настоящей статьи, производится за счет медицинского учреждения.

1. Важным моментом в комментируемой статье является положение о том, что наниматель и медицинское учреждение согласовывают сроки обследования и сдачи работником крови и ее компонентов.

2. Согласно Закону от 31.01.1995 «О донорстве крови и ее компонентов» (с изм. и доп., далее — Закон) донорство крови и ее компонентов — добровольная сдача лицом крови или ее компонентов для медицинских нужд, проявление им гуманизма и милосердия, его почетный вклад в охрану здоровья граждан Республики Беларусь (ст. 1).

Донором крови и ее компонентов может быть каждый дееспособный гражданин Республики Беларусь, достигший 18-летнего возраста, прошедший медицинский осмотр и не страдающий болезнями, при которых донорство противопоказано (ст. 2 Закона).

3. В соответствии со ст. 8 Закона наниматели обязаны: оказывать содействие организациям здравоохранения в привлечении работников в ряды доноров;

беспрепятственно отпускать работника для медицинского осмотра и выполнения донорских функций, если он заблаговременно оповестит о своем желании дать кровь или ее компоненты в организациях здравоохранения;

предоставлять бесплатно организациям здравоохранения, занимающимся набором крови, необходимые помещения для взятия крови у работников;

предоставлять работнику, который является донором, льготы, установленные Законом, другими законодательными актами Республики Беларусь и решениями местных Советов депутатов в соответствии с ч. 5 ст. 13 Закона.

В случае невыполнения указанных обязанностей наниматели несут ответственность, установленную законодательством Республики Беларусь.

4. В статье 10 Закона закреплены права донора.

Так, донор имеет право на:

освобождение от работы (учебы, несения службы) в день сдачи крови и ее компонентов и на дополнительный день отдыха;

бесплатное питание в день сдачи крови или его денежную компенсацию;

получение платы за сдачу крови и ее компонентов (при платном донорстве);

возмещение вреда, причиненного его здоровью в связи с выполнением им донорской функции, в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Инвалидность донора, наступившая в связи с выполнением им донорской функции, приравнивается к инвалидности, наступившей по причине трудового увечья.

На донора возлагаются и определенные обязанности. В частности, гражданин, давший согласие стать донором крови и ее компонентов, обязан сообщить известные ему сведения о перенесенных им заболеваниях и заболеваниях, которыми он страдает, а также об употреблении им наркотических средств. Утаивание донором заболевания, препятствующего использованию его крови и ее компонентов, влечет ответственность, установленную законодательством Республики Беларусь.

5. В Законе для доноров установлены гарантии и компенсации.

В день медицинского осмотра и сдачи крови и ее компонентов работник, являющийся донором, освобождается от работы нанимателем с сохранением за ним среднего заработка за этот день.

Учащиеся средних, студенты высших учебных заведений, иные категории тех, кто учится, в день сдачи крови освобождаются от занятий, а военнослужащие — от несения нарядов, вахт и других форм прохождения службы.

В случае сдачи крови и ее компонентов во время основного или дополнительного трудового отпуска, в государственные праздники и праздничные дни, объявленные в установленном порядке нерабочими, в выходные дни или после рабочего дня работнику предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за ним среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию донора может быть присоединен к трудовому отпуску или использован в иное время.

Сохранение среднего заработка за определенные в ч. 1 и 4 ст. 12 Закона дни осуществляется за счет организации здравоохранения.

При сдаче крови и ее компонентов за плату ее размер устанавливается Правительством (ст. 12 Закона).

6. Донорам предоставляется целый ряд льгот.

Так, донорам, систематически сдающим кровь и ее компоненты (мужчины — не менее пяти раз в год, женщины — не менее трех раз в год), на протяжении 12 месяцев после последней сдачи крови и ее компонентов гарантируется выплата пособия по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере 100 % заработка.

Учащимся средних, студентам высших учебных заведений, другим категориям тех, кто учится, на протяжении трех месяцев после сдачи крови и ее компонентов производятся денежные выплаты в размере **25 %** от стипендии **М** счет средств соответствующего бюджета.

В день сдачи крови доноры обеспечиваются бесплатным питанием или денежной компенсацией на питание. Порядок обеспечения доноров бесплатным питанием, а также условия и размер компенсации на питание определяются Правительством.

Местные Советы депутатов в пределах их компетенции имеют право устанавливать донорам другие дополнительные льготы (ст. **13** Закона).

7. Согласно ст. **14** Закона донорам, многократно сдающим кровь и ее компоненты, а также проводящим работу по привлечению населения в ряды доноров, выдается знак почета «Почетный донор Республики Беларусь».

Донорам, которым выдан знак почета «Почетный донор Республики Беларусь», предоставляются следующие права:

- внеочередное лечение в государственных организациях здравоохранения;
- пользование при выходе на пенсию поликлиниками, к которым они были прикреплены в период работы;

- трудовой отпуск в удобное для них время;

- первоочередное приобретение билетов на железнодорожный, воздушный, **водный** и автомобильный транспорт;

- повышение пенсии по достижении пенсионного возраста в соответствии с законодательством о пенсионном обеспечении.

Доноры, награжденные знаками «Почетный донор СССР» и «Почетный донор Общества Красного Креста БССР», пользуются всеми льготами, предоставленными донорам, имеющим знак почета «Почетный донор Республики Беларусь».

Постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от **30.12.1995** .№ 710 «О компенсации расходов, связанных с донорством крови» (с изм. и доп.) установлено возмещение стоимости питания доноров перед сдачей и после сдачи крови в размере соответственно **5 %** и **45 %** от базовой величины.

Указанные выплаты следует производить в день сдачи крови за счет средств учреждений здравоохранения, заготавливающих донорскую кровь.

Данным постановлением установлено денежное вознаграждение:

- донорам плазмы в размере **0,75**, изоиммунным донорам крови и плазмы, донорам эритроцитов и лейкоцитов, используемых для изоиммунизации и тестирования сывороток, — **1,5** и донорам клеток крови, полученных цитоферезом, — **1,0** базовой величины за каждую дозу крови (**450 + 50** мл);

- микродонорам, сдающим кровь на судебно-медицинское исследование, в размере **5 %** базовой величины за одно взятие крови;

- донорам за одну процедуру иммунизации анатоксинами, вакцинами в размере **0,1**, эритроцитами — **0,2** базовой величины.

Установлена денежная компенсация:

- работникам-донорам, сдающим кровь (плазму), за два дня освобождения их от работы в размере **1,5** базовой величины с выплатой этой компенсации за

счет средств учреждений здравоохранения. Донору после сдачи крови (плазмы) выдается справка об освобождении от работы на два дня, включая день сдачи крови. При выплате донору денежной компенсации, размер которой ниже его среднего заработка, учреждение здравоохранения после представления подтверждающего документа производит соответствующую доплату;

иным донорам, сдающим кровь (плазму), в размере 1,5 базовой величины с выплатой этой компенсации за счет средств учреждений здравоохранения.

Донорам, отстраненным от кроводачи по медицинским показаниям, а также после проведения иммунизации, установлена денежная компенсация в размере 5 % базовой величины за каждый час обследования с выдачей им справки о времени пребывания в учреждении здравоохранения.

8. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.07.2007 № 904 «О компенсации расходов, связанных с необходимостью восстановления здоровья живого донора в связи с забором органов или тканей» установлено, что живым донорам предоставляется за счет средств республиканского и местных бюджетов компенсация расходов, связанных с необходимостью восстановления здоровья в связи с забором у них органов и (или) тканей, в следующих размерах:

за забор почки, части печени, фрагмента кишечника и части поджелудочной железы — по 50 базовых величин;

за забор костного мозга — 30 базовых величин;

за забор гемопоэтических стволовых клеток и участков кожи — по 20 базовых величин.

Предусмотренная компенсация выплачивается единовременно живым донорам в день их выписки из государственной организации здравоохранения, в которой осуществлялся забор органов и (или) тканей. Выплата производится бухгалтерией этой организации здравоохранения после предоставления донором заявления, паспорта или иного документа, удостоверяющего личность.

Статья 105. Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов

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 производятся по договоренности между нанимателями и работником.

1. Государственная политика направлена на поощрение инноваций. В связи с этим в комментируемой статье установлены гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов.

2. Законом от 16.12.2002 «О патентах на изобретения, полезные модели, промышленные образцы» (с изм. и доп.) предусмотрена процедура выдачи

патентов, т. е. документов, удостоверяющих авторство конкретного лица (группы лиц) на изобретение.

Если изобретение может быть использовано в промышленности, сельском хозяйстве, здравоохранении и других сферах деятельности, то оно считается промышленно применимым.

Рационализаторским считается такое предложение, которое направлено на более целесообразную организацию производственного процесса, улучшение, упрощение и удешевление процесса производства, достижение большей производительности труда при наименьшей затрате средств.

3. В комментируемой статье закреплено два варианта внедрения изобретений и рационализаторских предложений: 1) по месту своей работы; 2) У другого нанимателя, т. е. с которым работник не состоял в трудовых отношениях. В обоих случаях работа оплачивается в размере не менее среднего заработка. Однако если в первом случае согласование порядка внедрения, в том числе и время, оплата, осуществляется двумя сторонами трудового договора — работником и нанимателем, то во втором случае освобождение от работы производится по договоренности между нанимателями и работником. При поездке в организацию, расположенную в другой местности, работник имеет право на компенсации, установленные для служебных командировок.

4. За работниками-изобретателями и рационализаторами сохраняются все права и льготы, установленные по месту постоянной работы.

Статья 106. Компенсация за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику

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.

1. В статье 106 предусмотрено право работника получить компенсацию за износ (амортизацию) используемых для нужд нанимателя транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений. Однако использование указанных предметов, как и размер и порядок выплаты компенсации, должно быть оговорено сторонами трудового договора. При отсутствии такой договоренности работнику может быть отказано в выплате компенсации.

2. Договоренность между сторонами трудового договора должна быть оформлена соответствующим приказом.

3. Компенсация должна выплачиваться за фактическое использование транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений. Если работник находится в отпуске, командировке, не выходит на работу вследствие временной нетрудоспособности, а также в других случаях, когда указанные предметы не эксплуатируются, компенсация не выплачивается.

4. Указанная выше компенсация является объектом для начисления страховых взносов.

5. Стоимость основных средств (автомобиля), принадлежащих физическому лицу — работнику данной организации на праве собственности, налогом на недвижимость не облагается.



Статья 107. 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 настоящего Кодекса, 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 первая статьи 408).

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

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

1. Согласно ч. 1 ст. 107 если в актах законодательства прямо не предусмотрена возможность удержания из заработной платы, то наниматель не вправе это делать.

2. Действующие акты законодательства допускают возможность удержания из заработной платы без согласия работника для уплаты налогов и иных обя-

нательных платежей; выполнения обязательств перед государством, например, в связи с нахождением детей на государственном обеспечении; выполнения обязательств перед иными лицами (юридическими и физическими), если имеется соответствующее решение суда или иного уполномоченного органа; погашения материального долга перед нанимателем (см. ст. 408).

3. Следует учитывать, что согласно ч. 4 ст. 107 наниматель обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов. Кроме того, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» установлено, что удержания из заработной платы работников денежных сумм для производства (безналичных расчетов осуществляются по их письменному заявлению в целях решения бытовых, социальных вопросов, в том числе связанных с выплатой сумм по кредитному договору, коммунальных платежей, профсоюзных взносов.

Перечисление удержанных денежных сумм в безналичном порядке осуществляется одновременно с выплатой заработной платы работникам на счета соответствующих организаций нанимателем на безвозмездной основе или на условиях, определенных коллективными договорами, соглашениями.

Наниматели не вправе использовать удержанные суммы на другие цели, задерживать их перечисление.

В названном постановлении специально оговорено, что уплата членских профсоюзных взносов производится лично работниками либо по их письменным заявлениям путем удержания указанных взносов нанимателем из заработной платы работников для перечисления в безналичном порядке.

4. В части 2 ст. 107 оговорены случаи, когда наниматель, издав свое распоряжение, вправе производить удержание из заработной платы.

Статья 108. Ограничение размера удержаний из заработной платы

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, — 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработка.

Ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при 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.

1. В комментируемой статье в качестве общего правила установлено, что При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может

превышать 20 %. Удержание в размере 50 % заработной платы возможно в случае, если это прямо предусмотрено законодательством. В статье 108 указано на допустимость удержания до 50 % зарплаты, если удержания необходимо сделать по нескольким исполнительным документам.

2. С учетом ч. 3 ст. 108 вышеизложенные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, находящихся на государственном обеспечении. Однако и при этом за работником должно быть сохранено не менее 30 % заработка.

3. Удержания могут производиться из всех сумм, причитающихся к выплате работнику, за исключением тех, в отношении которых установлен запрет на производство удержания (см. ст. 109).

4. Согласно ч. 4 ст. 523 ГПК взыскание сумм из заработка должника, отбывающего исправительные работы без лишения свободы по приговору суда, производится без учета удержаний, производимых по приговору. В части 5 указанной статьи предусмотрено, что с осужденных, отбывающих наказание в исправительно-трудовых колониях, колониях-поселениях, тюрьмах, воспитательно-трудовых колониях, а также с лиц, находящихся на излечении в наркологических отделениях психиатрических диспансеров и стационарных лечебных учреждениях, взыскание производится из всего заработка без учета отчислений на возмещение расходов по их содержанию в указанных учреждениях.

5. Новеллой в законодательстве является подход, предусмотренный в Декрете Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях», в котором установлен порядок возмещения родителями содержания своих детей в государственных учреждениях.

Согласно данному Декрету дети подлежат государственной защите и помещению на государственное обеспечение в случае, если установлено, что родители (единственный родитель) ведут аморальный образ жизни, что оказывает вредное воздействие на детей, являются хроническими алкоголиками или наркоманами либо иным образом ненадлежаще выполняют свои обязанности по воспитанию и содержанию детей, в связи с чем они находятся в социально опасном положении.

Родители обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (далее — расходы по содержанию детей), в случае:

- отобрания у них детей по решению комиссии по делам несовершеннолетних;
- отобрания у них детей на основании решения суда без лишения родительских прав;

- лишения их родительских прав;

- нахождения их в розыске, лечебно-трудовых профилакториях или в местах содержания под стражей;

- отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, ограничения свободы, ареста.

Расходы по содержанию детей не возмещаются родителями, признанными недееспособными, а также родителями, которые не могут выполнять родитель-

- **кие** обязанности по состоянию здоровья согласно перечню заболеваний, утверждаемому Министерством здравоохранения в соответствии с ч. 3 ст. 93 КоБС, **им** основании заключения врачебно-консультационной комиссии, выданного государственной организацией здравоохранения.

За несовершеннолетних родителей расходы по содержанию детей возмещаются родителями, усыновителями этих несовершеннолетних родителей. При отсутствии родителей, усыновителей, а также в случае непогашения расходов по содержанию детей родителями (усыновителями) возмещение указанных расходов, начиная со дня помещения ребенка на государственное обеспечение, осуществляется несовершеннолетними родителями после достижения совершеннолетия либо с момента приобретения ими до достижения совершеннолетия дееспособности в полном объеме.

Обязанность возмещения расходов по содержанию детей возникает со дня помещения ребенка на государственное обеспечение и прекращается после их полного погашения, или в случае смерти родителя, или по решению суда при возникновении обстоятельств, влекущих освобождение от возмещения расходов по содержанию детей.

Работающее обязанное лицо возмещает названные расходы из заработной платы по его заявлению, которое должно быть подано в трехдневный срок после помещения ребенка на государственное обеспечение. При этом обязанным лицом обеспечивается полное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов по содержанию детей.

Если уровень заработной платы работающего обязанного лица и приравненных к ней в соответствии с ГПК доходов не позволяет ему в течение шести месяцев в полном объеме выполнять данные обязательства, это лицо подлежит трудоустройству на новое место работы.

В случае уклонения работающего обязанного лица от возмещения расходов ВО содержанию детей указанные расходы взыскиваются с него на основании исполнительной надписи нотариуса.

Если обязанное лицо не работает либо место постоянного жительства его неизвестно, возмещение расходов по содержанию детей осуществляется в порядке приказного производства в соответствии с ГПК.

Возмещение указанных расходов может осуществляться в порядке искового производства при наличии для этого оснований, предусмотренных ГПК.

Взыскателями расходов по содержанию детей являются:

управления (отделы) образования — в случаях, когда дети находятся на государственном обеспечении в детских домах семейного типа, опекунских семьях, приемных семьях;

детские интернатные учреждения, детские деревни (городки), государственные специализированные учреждения для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной помощи и реабилитации, государственные учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, — в случаях, когда дети находятся на государственном обеспечении в этих учреждениях.

В интересах взыскателей расходов по содержанию детей с требованием о взыскании таких расходов вправе обратиться прокурор, в том числе по просьбе взыскателей.

Взыскатели расходов по содержанию детей обязаны обратиться в суд или к нотариусу с требованием о взыскании этих расходов в течение пяти рабочих дней со дня помещения ребенка на государственное обеспечение (если обязанное лицо не работает или его место нахождения неизвестно) или со дня, следующего за днем истечения сроков, предусмотренных в ч. 3 и 4 настоящего пункта, в случае уклонения работающего обязанного лица от возмещения расходов по содержанию детей либо неполного их возмещения.

При этом взыскатели расходов по содержанию детей представляют следующие документы:

- копию свидетельства о рождении ребенка либо иные документы, подтверждающие происхождение ребенка от обязанного лица, засвидетельствованные взыскателем;

- копии документов о лишении родительских прав, об отобрании детей или иных документов, на основании которых ребенок помещен на государственное обеспечение, засвидетельствованные взыскателем;

- справку о периоде нахождения ребенка на государственном обеспечении, об уплаченных обязанными лицами средств в счет возмещения расходов по содержанию детей и сумме средств на содержание детей, подлежащих взысканию ежемесячно с обязанного лица;

- справку с места работы обязанного лица (представляется нотариусу).

Неработающие, а также работающие, но не в полном объеме возмещающие расходы по содержанию детей обязанные лица подлежат трудоустройству в порядке, установленном вышеназванным Декретом, в целях обеспечения выполнения ими обязанностей по содержанию и воспитанию своих детей.

Вопросы трудоустройства обязанных лиц решаются судом в определении о судебном приказе о взыскании расходов по содержанию детей, решении о лишении родительских прав, отобрании детей без лишения родительских прав.

Судебное постановление о трудоустройстве обязанного лица является основанием для увольнения его с работы.

В случае необходимости трудоустройства обязанного лица, находившегося в лечебно-трудовом профилактории или освобожденного из мест лишения свободы, администрация лечебно-трудового профилактория или учреждения уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел обязана за три месяца до истечения срока его пребывания (освобождения) информировать об этом суд по месту постоянного проживания обязанного лица, органы внутренних дел и органы государственной службы занятости, а также направить в суд исполнительный документ в день освобождения данного лица.

Обязанные лица, подлежащие трудоустройству, к месту постоянного жительства сопровождаются работником лечебно-трудового профилактория или учреждения уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел.

Трудоустройство этих лиц производится на основании определения суда, не носимого в целях обеспечения совершения исполнительных действий. Соотствующее определение суда должно быть вынесено в течение пяти рабочих дней со дня поступления исполнительного документа в суд.

Судебное постановление о трудоустройстве обязанного лица в течение трех рабочих дней после его вынесения направляется в органы внутренних дел и органы государственной службы занятости по месту постоянного жительства обязанного лица, а в случае, когда место постоянного жительства этого лица неизвестно, — по месту нахождения суда для подбора организации в целях его трудоустройства и подлежит немедленному исполнению.

Органы государственной службы занятости обязаны в течение трех рабочих дней определить одну или несколько организаций для трудоустройства обязанного лица. При этом подбор организации (организаций) осуществляется таким образом, чтобы заработная плата обязанного лица позволяла обеспечить полное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов по содержанию детей и за ним сохранялось не менее 30 % заработной платы.

Обязанное лицо должно явиться в организацию и приступить к работе не позднее дня, следующего за днем получения направления органа государственной службы занятости.

Прием на работу обязанного лица, подлежащего трудоустройству по постановлению суда, осуществляется на основании направления органа государственной службы занятости.

Явку неработающих трудоспособных обязанных лиц в органы государственной службы занятости и на работу в организации обеспечивают органы внутренних дел.

Не допускается отказ нанимателей в приеме на работу обязанных лиц, направляемых органами государственной службы занятости, а также обязанных лиц от выполнения работы.

Положение о трудоустройстве обязанных лиц утверждается Советом Министров Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Перечень организаций независимо от форм собственности для трудоустройства обязанных лиц определяется облисполкомами, а также Минским облисполкомом совместно с Минским облисполкомом, на которые возлагается ответственность за обеспечение занятости обязанных лиц и оплаты их труда в размере, позволяющем полностью возмещать расходы по содержанию детей.

Организации, в которых работают обязанные лица, должны информировать суд, исполняющий судебное постановление или исполнительную надпись нотариуса, органы внутренних дел о систематической неявке на работу этих лиц, если исчерпаны все меры по обеспечению их явки на работу и выполнению трудовых обязанностей.

Работа обязанных лиц, осуществляемая на основании постановления суда, прекращается после полного возмещения расходов по содержанию детей либо после самостоятельного трудоустройства этих лиц на работу с заработной платой, превышающей заработную плату по предоставленному месту работы.

Уклонение обязанного лица от явки на работу, составляющее десять и более рабочих дней в течение трех месяцев, либо сокрытие, занижение обязанным лицом размера заработной платы и приравненных к ней в соответствии с ГПК доходов, либо иное виновное действие (бездействие), повлекшее за собой неисполнение или неполное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов по содержанию детей, является основанием для привлечения его к ответственности в силу норм ст. 174 УК.

В ГПК предусмотрен порядок удовлетворения требований о взыскании по исполнительным документам.

Так, согласно ст. 533 ГПК в случаях, когда в отношении одного и того же должника возбуждено несколько исполнительных производств, они объединяются в сводное исполнительное производство и на имущество должника в пределах общей суммы взыскания и предполагаемых расходов по исполнению налагается арест, позволяющий исполнить все исполнительные документы вне зависимости от арестов имущества должника, произведенных в обеспечение другого иска (исков).

Если исполнительные производства в отношении одного и того же должника возбуждены в нескольких судах области (г. Минска), то они объединяются в сводное исполнительное производство по месту жительства должника или месту нахождения исполнительного органа юридического лица по решению начальника главного управления, управления (отдела) юстиции областного, Минского городского исполнительного комитета.

Если исполнительные производства в отношении одного и того же должника возбуждены в судах различных областей (г. Минска), то выполнение требований ч. 7 ст. 533 ГПК осуществляется Министром юстиции Республики Беларусь или его заместителем.

При недостаточности взысканных с должника денежных средств для удовлетворения всех требований по исполнительным документам эти денежные средства распределяются между взыскателями в порядке очередности, установленной ст. 534 ГПК.

Требования каждой последующей очереди удовлетворяются после полного погашения требований предыдущей очереди.

При недостаточности взысканных денежных средств для полного удовлетворения всех требований одной очереди эти требования удовлетворяются пропорционально причитающейся каждому взыскателю сумме.

В целях реализации требований ст. 533 ГПК и контроля за состоянием исполнения главные управления, управления (отделы) юстиции областных, Минского городского исполнительных комитетов, Министерство юстиции Республики Беларусь создают банки данных о возбуждении исполнительных производств в судах.

В ГПК также установлена очередность удовлетворения требований о взыскании по исполнительным документам.

В первую очередь удовлетворяются требования по взысканию алиментов; требования по взысканию расходов, затраченных государством на содержание

потей, находящихся на государственном обеспечении; требования по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина.

Во вторую очередь удовлетворяются требования работников, вытекающие из трудовых правоотношений; требования членов производственных кооперативов, коллективных и арендных предприятий, связанные с оплатой их труда; требования о выплате авторского вознаграждения.

В третью очередь удовлетворяются требования по налогам и сборам; требования страховых организаций по обязательному страхованию; требования ВО возмещению ущерба, причиненного преступлением или административным правонарушением юридическим лицам.

В четвертую очередь удовлетворяются требования по социальному страхованию и требования граждан по возмещению ущерба, причиненного их имуществу наступлением или административным правонарушением, а также обеспеченные залогом требования о взыскании из стоимости заложенного имущества.

В пятую очередь удовлетворяются все остальные требования.

Очередность удовлетворения требований при ликвидации юридического лица, в том числе в связи с признанием его банкротом, определяется законодательными актами Республики Беларусь.

Очередность удовлетворения требований о взыскании со счетов, открываемых в банках юридическим лицам, устанавливается в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь (ст. 534 ГПК).

Статья 109. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам

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

1. Законом от 20.07.2007 в комментируемую статью внесено уточнение: не допускается удержание из «предусмотренных законодательством сумм» выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

2. Согласно ч. 1 ст. 48 ТК выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных ТК и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением. Таким образом, помимо случаев выплаты выходного пособия, установленных ТК и иными актами законодательства, предоставлено право решать этот вопрос на локальном уровне — в коллективных договорах и соглашениях сторон. Коллективными договорами иногда предусматривается выплата выходного пособия в зависимости от непрерывного стажа работы в организации при увольнении в связи с окончанием срока действия контракта работникам (кроме совместителей), получившим право на пенсию по возрасту. На практике возникали вопросы о правомерности налогообложения выходных пособий, предусматриваемых дополнительно коллективными договорами.

Ранее, в соответствии с Законом от 21.12.1991 «О подоходном налоге с физических лиц» (в ред. Закона от 09.03.1999) было предусмотрено, что не облагаются подоходным налогом выходные пособия, выплачиваемые в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь (п. 1.36 ст. 3).

Выходным пособием считается гарантийная денежная сумма, выплачиваемая работнику в случае увольнения по инициативе нанимателя за невиновные его действия по не зависящим от работника причинам, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Цель выходного пособия состоит в смягчении последствий, наступаемых для работника в связи с потерей им работы.

Конституционный Суд Республики Беларусь в решении от 01.02.2001 «О выходном пособии, выплачиваемом в соответствии с законодательством на основании коллективного договора при увольнении работника в связи с окончанием срока действия контракта» отметил противоречивость действующего законодательства в области регулирования отношений в связи с установлением и выплатой выходных пособий, а также их налогообложением. Согласно ст. 48 ТК размер выходного пособия может увеличиваться без ограничений, в том числе в случаях увольнения по основаниям, прямо указанным в этой статье.

В соответствии со ст. 109 (до внесения дополнений Законом от 20.07.2007) не допускались удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание. Можно сделать вывод, что речь идет обо всех выходных пособиях, в том числе как увеличенных на локальном уровне по сравнению с минимальными размерами, определенными ТК, так и установленных коллективным договором, соглашением сторон.

В силу ст. 10 Закона от 10.01.2000 «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» кодекс обладает более высокой юридической силой, чем закон. Новый нормативный правовой акт имеет большую юридическую силу по отношению к ранее принятому по тому же вопросу нормативному правовому акту того же государственного органа. Согласно ст. 71 названного Закона в случае коллизии между нормативными правовыми актами субъекты правоотношений обязаны руководствоваться нормой акта, обладающего более высокой юридической силой. В этой связи приоритет должны иметь положения ТК.

По мнению Конституционного Суда, не исключается право законодателя предусмотреть налогообложение с тех выплат, которые значительно превышают общеустановленные размеры, либо с выходных пособий, которые вводятся на локальном уровне. Однако решение данного вопроса должно осуществляться с учетом требований ст. 137 и других статей Конституции Республики Беларусь, ориентированных на становление в Республике Беларусь социального государства.

Национальному собранию Республики Беларусь, Государственному налоговому комитету Республики Беларусь (в настоящее время Министерство по налогам и сборам) было предложено принять безотлагательные меры по устранению

существующих коллизий в законодательстве. При этом в силу очевидной противоречивости норм, содержащихся в различных правовых актах, не должна, ВО мнению Конституционного Суда, наступать ответственность нанимателя, материальная ответственность должностных лиц, не производивших удержания **на** выходных пособий, предусмотренных коллективным договором, соглашением сторон, а также не должно производиться взыскание с работников сумм, не удержанных с названных выходных пособий для целей налогообложения.

3. В настоящее время согласно Закону от 21.12.1991 «О подоходном налоге с физических лиц» (в ред. Закона от 09.12.2005) не подлежат налогообложению все виды предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь, постановлениями Совета Министров Республики Беларусь компенсаций (за исключением компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, компенсации за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику), в том числе связанных с получением работниками выходных пособий в связи с прекращением трудовых договоров. Такие пособия не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения), если они выплачиваются в случаях, для которых законодательными актами установлены минимальные гарантированные размеры таких выплат, и в суммах, не превышающих эти установленные минимальные гарантированные размеры.

Указанные минимальные размеры предусмотрены, в частности, в ст. 48 ТК, Законе от 14.06.2003 «О государственной службе», актах законодательства, регулирующих отношения по поводу заключения и прекращения контрактов.

4. Согласно ст. 525 ГПК взыскание не обращается на доходы, причитающиеся должнику в качестве:

выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск, выплачиваемых при увольнении работника. По делам о взыскании алиментов, о взыскании расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, допускается обращение взыскания **на** компенсацию за неиспользованный отпуск, если лицо, уплачивающее алименты, возмещающее расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, при увольнении получает компенсацию за несколько неиспользованных отпусков в случае соединения отпусков за несколько лет, а также на выходное пособие, если размер пособия превышает его среднемесячный заработок;

компенсационных выплат в связи со служебной командировкой, переводом, приемом или направлением на работу в другую местность, с амортизацией инструмента, принадлежащего работнику, и других компенсаций, предусмотренных законодательством о труде;

единовременных премий, выдаваемых не из фонда заработной платы; государственных пособий семьям, воспитывающим детей; пособий по случаю рождения ребенка, а также пособий на погребение; пособий и выплат гражданам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС;

надбавки по уходу к пенсиям, устанавливаемой законодательством.

Глава 10 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 110. Рабочее время и его нормирование

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

К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

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

1. В части 1 ст. 110 содержится легальное определение понятия «рабочее время». Рабочее время в этом смысле принято называть установленным. Исходя из данного определения, в рабочее время будет включаться, в частности, время простоя, опоздания на работу, прогула (неотработанное рабочее время), поскольку в подобных случаях работник обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

2. В части 2 ст. 110 предусмотрены определенные случаи, когда рабочим признается время, затраченное на работу сверх установленной продолжительности рабочего времени. При этом в указанных случаях работа выполняется по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя.

«По предложению» означает, что уполномоченное должностное лицо нанимателя (например, мастер, начальник цеха) выступило с инициативой производства соответствующей работы (в частности, сверхурочной, в выходной день), отдавая решение данного вопроса на усмотрение работника.

«По распоряжению» означает, что уполномоченное должностное лицо нанимателя дало обязательное к исполнению указание о производстве соответствующей работы (например, сверхурочной).

«С ведома» означает, что уполномоченное должностное лицо нанимателя, не предлагая и не распоряжаясь выполнить соответствующую работу (например, сверхурочную), тем не менее знало о ней и таким образом допускало.

3. В части 3 ст. 110 упоминаются первичные нормы рабочего времени: рабочий день, рабочая неделя и рабочая смена. Существуют и другие нормы — месячная, годовая и прочие, которые являются производными от первичных (расчетными). Они определяются исходя из нормы продолжительности рабочего времени в неделю и числа рабочих дней.

4. В части 4 ст. 110 закреплено положение о нормировании продолжительности рабочего времени нанимателем. При этом ТК и коллективным договором устанавливаются ограничения (верхние пределы) продолжительности рабочего времени, выйти за которые наниматель не вправе. Установлены, в частности, верхние пределы продолжительности рабочей недели (ст. 112-114), ежедневной работы (смены) (ст. 115), размеры сокращения продолжительности работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику и IV праздничному дню (ст. 116), в ночное время (ст. 117). В коллективных договорах могут быть установлены локальные ограничения продолжительности рабочего времени, предусматривающие уменьшение продолжительности рабочего времени по сравнению с ТК и другими актами законодательства.

Статья 111. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной (статья 112) или сокращенной (статьи 113 и 114) его норме, установленной в соответствии с настоящей главой.

Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112-115 настоящего Кодекса.

1. Нормальной (предельной) признается полная (ст. 112) или сокращенная (ст. 113 и 114) норма продолжительности рабочего времени (согласно ранее действовавшему КЗоТ нормальной признавалась только продолжительность рабочего времени, которая сейчас определяется как полная норма продолжительности рабочего времени).

2. При отсутствии локального ограничения (нанимателем или в коллективном договоре) продолжительности рабочей недели установленной (действующей) нормой ее продолжительности считается предельная продолжительность, определенная ст. 112-115.

Статья 112. Полная норма продолжительности рабочего времени

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю определяется как полная норма продолжительности рабочего времени. Эта норма распространяется на всех работников, которые трудятся в обычных условиях. Указанная норма является максимально допустимой. Она может быть уменьшена (но не увеличена) в порядке локального нормирования (см. ч. 4 ст. 110, ч. 2 ст. 111 и комментарии к ним).

Статья 113. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. Название, ч. 1 и 3 ст. 113 в соответствии с Законом от 20.07.2007 дополнены положением о работах с опасными условиями труда.

2. Статья 113 предусматривает верхние пределы сокращенной продолжительности рабочего времени для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также порядок установления видов такой работы.

3. Определение права работника на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, наряду с правом работника на дополнительный отпуск за работу с такими же условиями труда (см. ст. 157 и комментарий к ней), производится на основании аттестации рабочих мест по условиям труда.

4. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда определяется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда». Данным постановлением утверждено Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Указанное Положение устанавливает порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда организациями, независимо от форм собственности и подчиненности, и индивидуальными предпринимателями.

Аттестация проводится в целях комплексной оценки условий труда на конкретном рабочем месте, в том числе для определения права работника на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на дополнительный отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени и оплату труда в повышенном размере за работу в этих условиях.

5. Статьей 2 Закона от 20.07.2007 установлено, что аттестация рабочих мест по условиям труда для определения права на сокращенную продолжительность рабочего времени и (или) дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должна быть проведена нанимателями до 31.12.2008.

6. Упомянутый в ч. 3 ст. 113 Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.12.2007 № 170 (вступил в силу с 26.01.2008). До вступления в силу данного постановления действовали Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск (утв. постановлением Государственного комитета по труду и социальной защите населения Республики Беларусь от 29.07.1994 № 89, с изм. и доп.) и Порядок применения указанного Списка (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 20.03.1995 № 28, с изм. и доп.). С даты вступления в силу постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.12.2007 № 170 указанные Список и Порядок его применения для установления работникам сокращенной продолжительности рабочего времени не применяются.

7. Действующий Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, включает в себя: 1) раздел 1, 101 главу, 821 наименование профессий, должностей, категорий работников по производствам, цехам, видам работ. Продолжительность сокращенной рабочей недели, предусмотренной Списком, составляет в большинстве случаев 35 часов, в некоторых случаях — 24, 30 или 33 часа.

8. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени имеют работники организаций независимо от форм собственности и подчиненности, и индивидуальные предприниматели, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих разделах и главах Списка.

9. Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в гл. 101 «Общие профессии всех отраслей экономики и сфер деятельности», сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется независимо от того, в каких производствах или цехах они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих разделах и главах Списка.

10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, занятым полный рабочий день в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных Списком, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным в установленном законодательством порядке. При этом под полным рабочим днем понимается выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 80 % от продолжительности ежедневной работы (смены), установленной законодательством.

11. Продолжительность ежедневной работы (смены) указанных работников устанавливается нанимателем в соответствии с нормой продолжительности рабочей недели, указанной в Списке.

12. В дни, когда работники заняты в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых

установлена различная норма продолжительности рабочей недели, продолжительность их ежедневной работы (смены) определяется по наиболее льготному основанию.

13. Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, а также работникам иных организаций, выполняющим в отдельные дни работы в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, рабочий день устанавливается той же продолжительности, что и постоянно занятым на этих работах работникам.

14. В части 2 ст. 113 конкретизируется положение ч. 1 исходя из специфики труда работников, занятых на подземных работах, например горнорабочих, проходчиков, взрывников и др. С учетом существования у них дополнительных затрат времени на спуск под землю, доставку под землей к месту работы и обратно на ее поверхность, к 35 часам, предназначенным для непосредственно трудовой деятельности, им добавляется 2 часа 45 минут в неделю. В результате общая продолжительность рабочего времени указанных работников составляет 37 часов 45 минут в неделю.

Статья 114. 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 учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работающих в зоне эвакуации (отчуждения) (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.

1. В частях 2 и 4 ст. 114 Законом от 20.07.2007 внесены незначительные изменения, связанные с изменением наименования учебных заведений и с уточнением наименования зоны радиоактивного загрязнения.

2. В статье 114 устанавливаются верхние пределы сокращенной продолжительности рабочего времени для следующих категорий работников: работа-

индой молодежи в возрасте до 18 лет, инвалидов I и II группы и работающих " юне эвакуации (отчуждения).

8. Норма ч. 5 ст. 114 имеет отсылочный характер. Установление сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников (учителя, врачи и др.) она относит к компетенции Правительства или иного уполномоченного органа. В целях реализации этой нормы и во исполнение полномочий Совета Министров от 04.04.2000 № 455 «О делегировании полномочий Правительства Республики Беларусь на принятие (издание) нормативных правовых актов» соответствующими министерствами утверждены перечни работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

1. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 17.2001 № 41 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени и норм педагогической (преподавательской) работы на ставку отдельным категориям педагогических работников» утверждены перечень педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а также перечень педагогических работников, которым устанавливаются нормы педагогической (преподавательской) работы на ставку. В частности, профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю; учителям всех специальностей (кроме учителей-дефектологов) общеобразовательных школ и других учреждений образования установлена норма педагогической (преподавательской) работы на ставку заработной платы 18 часов в неделю; преподавателям средних специальных профессионально-технических учебных заведений (кроме педагогических) — 720 часов в год и т. д.

2. Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.04.2000 № 6 «О сокращенной продолжительности рабочего времени работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности» утвержден перечень работников организаций здравоохранения, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Так, 38,5-часовая рабочая неделя устанавливается врачам в среднем медицинскому персоналу больничных организаций, диспансеров, специализированных медицинских центров, организаций скорой медицинской помощи и организаций переливания крови, родильных домов, домов ребенка; 33-часовая рабочая неделя — врачам-стоматологам, врачам ВКК, врачам — судебно-медицинским экспертам и др.

Статья 115. 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 со статьями 112-114 настоящего Кодекса.

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 учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 3 часа 30 минут;

3) для инвалидов I и II группы — семь часов;

4) для работающих в зоне эвакуации (отчуждения) (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 и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, имеющих особый характер работы, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

1) при 35-часовой рабочей неделе — семь часов;

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

1. В соответствии с ч. 1 ст. 115 продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 195) или графиком работ (сменности) с соблюдением при этом полной или сокращенной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 112–114). При этом следует учитывать, что согласно ст. 125, 126 продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 12 часов, а для отдельных категорий работников установлены иные ограничения продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 316, 317).

2. В частях 2 и 3 ст. 115 установлена максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работающей молодежи в возрасте от 14 до 18 лет; инвалидов I и II группы; работающих в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории); работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Для указанных категорий работников продолжительность рабочего времени, установленная ч. 1 ст. 115, является предельно допустимой и должна соблюдаться при любых режимах рабочего времени.

3. При применении ч. 1 данной статьи учитывается, что продолжительность ежедневной работы (смены) является одной из составляющих режима рабочего времени, который определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работ (сменности) (ст. 123).

При определении продолжительности рабочего дня (смены) учитываются особенности организации работ, технологических процессов, объемы работ в течение всего времени работы соответствующих рабочих мест, иные факторы. При интенсивной занятости работников, выполнении работ, требующих новы-

тонной внимательности и точности, рабочий день (смена) устанавливается, как правило, продолжительностью 8-9 часов. При большей продолжительности рабочего дня (смены) возможная утомляемость в процессе выполнения трудовых функций может отрицательно сказаться на результатах работы. Выбор наиболее оптимальной продолжительности рабочего дня (смены) обеспечивает эффективное использование рабочего времени в течение всего рабочего дня (смены) и надлежащее качество выполняемых работ.

4. При определении продолжительности ежедневной работы (смены) должны соблюдаться нормы продолжительности рабочего времени в неделю, установленные ст. 112-114. При суммированном учете рабочего времени эти нормы могут соблюдаться в среднем за учетный период (ст. 126).

5. В соответствии с изменениями, внесенными в ст. 125, 126 Законом от 20.07.2007, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 12 часов (см. ч. 1 ст. 125 и ч. 2 ст. 126).

Для отдельных категорий работников установлены иные ограничения ежедневной работы (смены). Так, статьями 316 и 317 предусмотрена максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для рабочих строительно-монтажных организаций и для отдельных работников сельского хозяйства (см. гл. 27, а также комментариев к ст. 318).

6. В частях 2 и 3 ст. 115 установлена максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работающей молодежи в возрасте от 14 до 18 лет, инвалидов I и II группы, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также для работающих в зоне эвакуации (отчуждения) в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории. Продолжительность ежедневной работы (смены) для этих **категорий** работников не должна превышать независимо от производственных и иных условий.

При применении максимально допустимой нормы продолжительности ежедневной работы (смены), установленной для инвалидов I и II группы, следует учитывать заключение МРЭК, в котором продолжительность ежедневной работы (смены), с учетом состояния здоровья работающего инвалида, может быть определена меньше, чем предусмотренное в комментируемой статье ограничение (например, не семь часов, а пять часов). В соответствии со ст. 49 **и она** от 18.06.1993 «О здравоохранении» (в ред. Закона от 11.01.2002, с изм. и доп.) заключение МРЭК является обязательным для нанимателей.

7. Законом от 20.07.2007 установлена иная, чем предусмотренная ранее • ст. 115, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым в соответствии со ст. 113 установлена сокращенная норма продолжительности рабочего времени не более 35 часов в неделю: вместо максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) восемь часов для них установлена норма семь часов.

8. При применении ч. 3 ст. 115 следует руководствоваться постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.12.2007 **№ 170** «О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда», которым утвержден список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени. Установленные списком сокращенные нормы продолжительности рабочего времени применяются с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда установлен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда».

**Статья 116. Продолжительность работы в рабочий день,
непосредственно предшествующий
государственному празднику
или праздничному дню**

Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается на один час.

Если по условиям производства сокращение продолжительности работы, предусмотренное частью первой настоящей статьи, невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69).

1. Законом от 20.07.2007 ст. 116 изложена в новой редакции. В ней уточнен порядок сокращения продолжительности работы накануне государственных праздников и праздничных дней, а также внесено дополнение в порядок компенсации переработки в случаях, если по условиям производства сокращение продолжительности работы накануне государственных праздников и праздничных дней невозможно.

2. В части 1 ст. 116 предусмотрено, что продолжительность работы накануне государственных праздников и праздничных дней сокращается на один час только в тот рабочий день, который непосредственно предшествует государственному празднику или праздничному дню. Например, если при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) рабочий день приходится на пятницу, а праздничный нерабочий день — на воскресенье, то продолжительность работы в пятницу сокращаться не будет.

3. Правило о сокращении продолжительности работы накануне государственных праздников и праздничных дней распространяется на все категории работников, в том числе и на работников, которым устанавливается сокращенная норма продолжительности рабочего времени (см. ст. 113, 114 и комментарий к ним). Сокращение работы накануне государственных праздников и праздничных дней означает соответствующее сокращение нормы часов рабочего времени в ту неделю, на которую пришелся нерабочий день.

i. Согласно ч. 2 ст. 116, если по условиям производства сокращение продолжительности работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, невозможно, то переработка компенсируется по соглашению сторон либо предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном ипн оплаты сверхурочной работы (см. ст. 69 и комментариев к ней).

5. Компенсация переработки по правилам ч. 2 ст. 116 допускается в различных случаях, когда сокращение продолжительности работы накануне государственных праздников и праздничных дней невозможно по условиям производства (например, в непрерывно действующих организациях, в организациях, постоянно обслуживающих население).

Статья 117. 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 (статьи 113 и 114), 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) исключен;**
- 3) работники моложе восемнадцати лет.**

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

1. Изменения, внесенные в ст. 117 Законом от 20.07.2007, связаны с отменой запрета на привлечение к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Уточнено также, что согласие работников на работу в ночное время должно быть только письменным.

2. В соответствии со ст. 117 на один час сокращается продолжительность не • 11 т.ко ежедневной работы (смены), но и недельной нормы часов рабочего времени. И связи с этим неотработанный час дальнейшей отработке не подлежит.

8. В части 3 ст. 117 установлены исключения из общего правила о сокращении продолжительности работы в ночное время, в соответствии с которой мри определенных условиях работы названное правило на работников не распространяется.

4. В части 4 ст. 117 определен перечень категорий работников, которые не допускаются к работе в ночное время. Он является исчерпывающим и расширению не подлежит.

5. Согласно ч. 5 ст. 117 к работе в ночное время только с их письменного согласия могут привлекаться инвалиды (при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения), а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

6. За работу в ночное время производятся доплаты (см. ст. 70 и комментарий к ней).

Статья 118. 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.

Наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время работникам, указанным в части второй статьи 289 настоящего Кодекса.

При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя.

При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю.

Неполное рабочее время может также состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю.

Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок.

1. Согласно ч. 1, 3, 4, 5 ст. 118 неполное рабочее время устанавливается в виде неполного рабочего дня, неполной рабочей недели либо в их сочетании.

2. В соответствии с ч. 1 и 2 ст. 118 неполное рабочее время по общему правилу может устанавливаться по соглашению (взаимному согласию) между работником и нанимателем. Таким же образом определяется и конкретная продолжительность неполного рабочего времени. Вместе с тем определенным категориям работников наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время (см. ст. 289 и комментарий к ней).

3. Неполное рабочее время является частью нормальной продолжительности рабочего времени (полного или сокращенного). Поэтому оплата труда производится за фактически отработанное время или за выполненную работу исходя из применяемых нанимателем форм оплаты труда (см. ст. 290 и комментарий к ней).

4. Недопустимо ограничивать трудовые права работников с неполным рабочим временем (см. ст. 291 и комментарий к ней).

5. Неполное рабочее время следует отличать от сокращенной продолжительности рабочего времени. Различие между ними заключается в порядке

установления и определения продолжительности рабочего времени, а также а оплате труда.

Статья 118¹. Ненормированный рабочий день

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 (статья 158).

Категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. Норма ст. 118¹ является новеллой в трудовом законодательстве.

2. В части 1 ст. 118¹ впервые на уровне законодательного акта дано легальное определение ненормированного рабочего дня как особого режима работы.

8. Для работников с ненормированным рабочим днем их фактически сверхурочная работа юридически таковой не признается, а считается внеурочной. Имеете с тем допускаемая переработка сверх нормы рабочего времени не должна превращать ненормированный рабочий день в постоянно удлинённый. Наниматель не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время, он может это делать ГОЛЫМ при производственной необходимости и эпизодически. Указанные работники на общих основаниях освобождаются от работы в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни; для них обязательны правила, определяющие начало и окончание работы, перерывы для отдыха и питания, порядок учета рабочего времени.

4. Привлечение к работе за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени может иметь место как по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя, так и по инициативе самого работника с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя.

Г. Компенсацией за работу в условиях ненормированного рабочего дня является дополнительный отпуск (см. ст. 158 и комментарий к ней).

6. Согласно ч. 2 ст. 118¹ существенно изменен порядок определения категории работников с ненормированным рабочим днем. По ранее действовавшему законодательству перечни работников с ненормированным рабочим днем утверждались централизованно — по поручению Правительства министерств и нами, другими республиканскими органами государственного управления,

облисполкомами и др. В этих перечнях указывались должности (профессии) соответствующих категорий работников и определялась продолжительность их дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. В настоящее время централизованно (Правительством или уполномоченным им органом) определяются категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день.

7. В целях реализации ч. 2 ст. 118¹ постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» определено, что ненормированный рабочий день не устанавливается:

работникам, указанным в п. 1-4 ч. 2 ст. 115 (см. ст. 115 и комментарий к ней);

лицам, работающим по совместительству (см. ст. 345 и комментарий к ней);

работникам, которым установлен режим рабочего времени при сменной работе (см. ст. 125 и комментарий к ней);

работникам, занятым на работе неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем (см. ст. 118 и комментарий к ней);

работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени (см. ст. 126 и комментарий к ней);

работникам со сдельной оплатой труда (см. ст. 63 и комментарий к ней).

Таким образом, другим категориям работников, которые не предусмотрены в вышеуказанном постановлении, ненормированный рабочий день может устанавливаться по усмотрению нанимателя.

8. Режим работы с ненормированным рабочим днем должен быть соответствующим образом оформлен. В организациях целесообразно составлять перечни работников с ненормированным рабочим днем, указывая в них конкретные категории работников, которым устанавливается данный режим работы, а также порядок, условия предоставления и продолжительность их дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. Такие перечни могут прилагаться к коллективному договору, а при его отсутствии — утверждаться нанимателем.

Режим работы с ненормированным рабочим днем должен быть оговорен также в содержании трудового договора (см. ст. 119 и комментарий к ней).

Статья 119. Сверхурочная работа

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.

1. В части 1 ст. 119 приведено легальное определение понятия «сверхурочная работа». Работа признается сверхурочной только тогда, когда она выполнена по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя. При этом предложение или распоряжение нанимателя о сверхурочных работах может быть письменным либо устным. О содержании понятий «по предложению», «по распоряжению» и «с ведома» нанимателя см. ст. 110 и комментарий к ней.

2. В части 2 ст. 119 закреплен перечень случаев, когда работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочной не признается. Указанный перечень не является исчерпывающим. Сверхурочной работой не признается, в частности, переработка сверх нормы рабочего времени у работников с ненормированным рабочим днем (см. ст. 118¹ и комментарий к ней).

Статья 120. Ограничение сверхурочных работ

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 121 настоящего Кодекса, 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;
- 6) 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 в соответствии с медицинским заключением.

1. В пункт 4 ч. 2 ст. 120 внесено несущественное изменение, связанное с изменением наименования учебных заведений.

2. Норма ч. 1 ст. 120 предусматривает три различных основания применения сверхурочных работ: согласие работника (общее правило); в исключи-

тельных случаях без согласия работника (ст. 121) и условие коллективного договора, соглашения (без согласия работника).

3. К сверхурочным работам не могут быть привлечены работники, перечисленные в ч. 2 ст. 120, работники, определенные в ч. 3 ст. 120 (при отсутствии их согласия). Указанные ограничения касаются сверхурочных работ, выполняемых по любому из оснований, предусмотренных ч. 1 ст. 120.

4. Перечень категорий работников, которые не допускаются к сверхурочным работам, исчерпывающим не является. К другим категориям работников (п. 6 ч. 2 ст. 120) относятся, в частности: лица с активной формой туберкулеза; работники, занятые на производстве особо вредных веществ (бензидина, дианизидина, альфа-бетанафтоламина); на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений; на работах с применением вибрирующих машин; лица, освобожденные от сверхурочных работ по заключению ВКК или (при ее отсутствии) лечащего врача и главного врача лечебного учреждения.

Статья 121. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника

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.

1. В статье 121 определен перечень случаев, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника. Данный перечень имеет исчерпывающий характер и расширению не подлежит.

2. Отказ работника выполнять сверхурочные работы, применяемые согласно ст. 121 либо коллективному договору, соглашению (ч. 1 ст. 120), является нарушением трудовой дисциплины, которое может повлечь дисциплинарную ответственность.

Статья 122. Предельное количество сверхурочных работ

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 настоящего Кодекса.

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.

1. В предельное количество сверхурочных работ не включаются работы, имиолненные в соответствии со ст. 121. При этом учитываются только работы, производимые с согласия работника и на основании коллективного договора, оглашений.

2. Право сокращать (но не увеличивать) предельное количество сверхурочных работ предоставлено Правительству. Правительство может делать это только на определенный срок в масштабе республики, отрасли или территории и при необходимости трудоустройства незанятого населения.

3. Сверхурочные работы подлежат учету по типовой форме Т-15 на основе документов, оформленных на производство таких работ, с указанием в них отработанного времени и других данных, необходимых для определения (Оплат за эти часы работы.

Статья 123. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени — порядок распределения нанимателем установленных настоящим Кодексом для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов.

Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни.

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя.

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

1. Впервые на законодательном уровне закреплено легальное определение понятия «режим рабочего времени».

2. Следует различать режим работы, применяемый у нанимателя, и режим рабочего времени конкретных работников. Второй является производным от первого.

3. Для определения режима рабочего времени работников используются правила внутреннего трудового распорядка или график работ (сменности). На практике термин «график работ» обычно применяется на односменных производствах, «график сменности» — при сменной работе (см. ст. 115 и 125 и комментарии к ним).

4. В части 6 ст. 123 определен минимальный срок, за который установленный режим работы доводится до ведома работников. Этот срок составляет не менее одного месяца до введения режима в действие.

Статья 124. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя

Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, неотработка возмещается по мере ее образования в отдельные недели за счет одного или двух (за исключением воскресенья) выходных дней, которые в графике работ (сменности) планируются как рабочие дни.

Сумма часов работы по графику сменности при пятидневной и шестидневной рабочей неделе должна соответствовать расчетной норме рабочего времени каждого календарного года, которая устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. Предусмотрены два вида рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями и шестидневная с одним выходным днем. Конкретный вид рабочей недели устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Таким образом, ТК закрепляет принцип равенства двух видов рабочей недели и возможность свободного выбора любого из них. При выборе вида рабочей недели необходимо учитывать интересы трудового коллектива и обслуживаемого населения, характер производства, режим работы и другие факторы.

2. В некоторых случаях конкретный вид рабочей недели предусматривается непосредственно законодательством. Например, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.09.2000 № 1498 «Об изменении режима рабочего времени в республиканских органах государственного управления» пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) установлена для работников аппарата министерств, других республиканских органов государственного управления.

3. Вид и норма часов рабочей недели предопределяют продолжительность ежедневной работы. Поскольку при пятидневной рабочей неделе недельная норма часов распределяется не на 6, а на 5 дней, продолжительность ежедневной работы (смены) соответственно увеличивается.

4. Норма ч. 2 ст. 124 распространяется на случаи, когда при пятидневной рабочей неделе сумма пяти рабочих дней (смен) за календарную неделю

окалывается меньше недельной нормы (например, меньше 40, 35 или 23 часов). В подобных случаях образующаяся неотработка подлежит возмещению (отработке).

5. Расчетная норма рабочего времени на каждый календарный год устанавливается Правительством или уполномоченным им органом (в настоящее время — Министерством труда и социальной защиты). Расчетная норма рабочего времени на календарный год исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье и шестидневной рабочей недели с одним выходным днем в воскресенье. Исчисленная таким образом годовая расчетная норма рабочего времени распространяется на все режимы рабочего времени (см. постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.10.2007 № 123 «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2008 год»).

Статья 125. Сменная работа и режим рабочего времени при сменной работе

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 настоящего Кодекса. 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.

1. В соответствии с Законом от 20.07.2007 ст. 125 изложена в новой редакции. В ней впервые дается понятие сменной работы, определяются случаи ее введения, закрепляется максимальная продолжительность смены, устанавливается запрет на работу в течение двух смен подряд.

2. В части 1 ст. 125 дается понятие сменной работы и указываются случаи введения. На практике наиболее распространена работа в две смены, но иногда число смен достигает четырех.

3. Документами, непосредственно регламентирующими сменную работу, являются графики сменности, которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом (см. ст. 123 и комментариев к ней). Графики сменности составляются на определенный календарный (учетный) период с таким расчетом, чтобы в течение этого периода была в среднем соблюдена установленная еженедельная норма рабочего времени. Продолжительность такого периода (месяц, квартал, год и др.) зависит от вида производства, количества смен, числа рабочих дней в неделю и иных факторов.

4. Графики сменности обязательны как для нанимателя, так и для работников. Наниматель не имеет права требовать от работника выполнения трудовых обязанностей в свободное от работы время, а работник не вправе без разрешения нанимателя выходить на работу не в свою смену. Вызов работника на работу вне графика допускается только в случаях, предусмотренных законодательством. Например, Положением о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29.03.2002 № 56), установлено, что вызов работника на работу независимо от продолжительности использованного отдыха за предшествующую работу допускается только в случаях стихийных бедствий, пожаров, крушений и аварий.

5. В части 2 ст. 125 впервые на уровне законодательного акта ограничена максимальная продолжительность смены — она не может превышать 12 часов. Вместе с тем предусмотрено, что иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством.

6. В целях реализации ч. 2 ст. 125 постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников» утвержден перечень категорий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов (приложение к указанному постановлению). В данный перечень включены две группы работников:

а) рабочие и служащие:

военизированной охраны, военизированных газоспасательных отрядов; обеспечивающие пожарную безопасность и (или) охрану объектов;

организаций здравоохранения и социального обслуживания, санаторно-курортных организаций, обособленных (структурных) подразделений указанных организаций, с круглосуточным режимом работы, обеспечивающие и осуществляющие непрерывный процесс оказания медицинской помощи, а также круглосуточный уход за больными и (или) гражданами, проживающими в организациях социального обслуживания;

осуществляющие прием и обработку отправлений специальной связи всех категорий секретности и ценности; доставку всех видов отправлений специальной связи, посылок особой важности, совершенно секретных и высокоценных при обслуживании межгосударственных и межобластных маршрутов;

работающие в пунктах таможенного оформления и (или) пунктах пропуска; оперативно-дежурных отделов (служб) таможен;

осуществляющие и обеспечивающие проведение аварийно-ремонтных (посстановительных, спасательных) работ;

б) рабочие, обеспечивающие работу котельных в организациях.

7. Равномерность чередования работников по сменам означает, что переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю после выходного дня. Применяемые на практике графики сменности предусматривают прямой (I — II — III — I) порядок чередования смен либо обратный (I — III — II — I). При этом более предпочтителен прямой порядок чередования смен, так как он соответствует естественному суточному ритму природных процессов человека.

В ряде отраслей (например, на железнодорожном, автомобильном транспорте) разработаны типовые графики работы и отдыха некоторых категорий работников.

8. Особенности организации сменной работы для работников лесной промышленности и лесного хозяйства, строительно-монтажных организаций, организаций сельского хозяйства установлены непосредственно ТК (см. ст. 315, 316, 317 и комментарии к ним).

9. В непрерывных производствах, где невозможно организовать труд работников по графику пятидневной или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, которые обеспечивают непрерывное обв­луживание производственного процесса, работу персонала сменами постоянной продолжительности (например, 7 часов 30 минут, 7 часов 40 минут, и часов), регулярные выходные дни для каждой бригады, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Характерными являются четырехбригадные графики сменности, по которым ежесуточно работают три бригады (каждая в своей смене), а одна бригада поочередно отдыхает.

В зависимости от числа рабочих дней (выходов), после которых предоставляется еженедельный непрерывный отдых (выходной день), и от порядка чередования рабочих по сменам могут быть следующие основные варианты четырехбригадных графиков: 4-дневный — после 4 дней работы в одной смене бригада (рабочий) получает выходной день и переходит в следующую смену (ЦИКЛ оборота смен — 16 дней); 5-дневный — после 5 дней работы в одной смене бригада (рабочий) получает выходной день и переходит в следующую смену (цикл оборота смен — 20 дней).

10. В частях 3 и 4 ст. 125 закреплено положение о минимальной продолжительности ежедневного отдыха между сменами. Исходя из этого при продолжительности смены, например, 8 часов минимальная продолжительность дневного отдыха между сменами вместе со временем перерыва для отдыха и питания должна составлять не менее 16 часов.

Поскольку при продолжительности смены по графику больше 8 часов соблюдение минимальной продолжительности ежедневного отдыха между

сменами невозможно, уменьшение ежедневного отдыха компенсируется соответствующим увеличением еженедельного непрерывного отдыха.

Статья 126. Суммированный учет рабочего времени

В организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной **ИЛИ** еженедельной продолжительности рабочего времени, может применяться суммированный учет рабочего времени.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112-114). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов.

Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 112-117 настоящего Кодекса.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112-114).

Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

1. Суммированный учет рабочего времени, как правило, вводится в непрерывных производствах, при сменном режиме рабочего времени, установлении продолжительности ежедневной работы (смены) более восьми часов, иных режимах, при которых невозможно либо экономически нецелесообразно соблюдение норм продолжительности рабочего времени в неделю, установленных ст. 112-114.

2. Преимуществом суммированного учета является наличие у нанимателя права и возможности при планировании рабочего времени в графиках работ (сменности) обеспечивать соблюдение установленных норм продолжительности рабочего времени в неделю в среднем за учетный период.

Одним из обязательных условий применения суммированного учета рабочего времени является установление продолжительности учетного периода, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 112-114).

Право выбора и установления продолжительности учетного периода предоставлено нанимателю. Учетный период может определяться календарными

периодами (месяц, квартал, год), иными периодами. Наиболее целесообразным признается месячный либо квартальный период. Годовой учетный период, **как** правило, устанавливается для работников с особенностями в организации **м**молнения работ, вызванными неравномерностью объемов работ в различные периоды календарного года из-за климатических, технологических и иных условий.

3. В части 5 ст. 126 установлено, что учетный период не может превышать календарный год. Для отдельных работников наниматель может устанавливать гуммированный учет рабочего времени за расчетный год (ст. 316, 317).

4. По общему правилу при применении суммированного учета рабочего иремени сумма часов рабочего времени, запланированная в графиках работ (сменности), за учетный период должна соответствовать норме продолжительности рабочего времени, рассчитанной для этого учетного периода. При | уммированном учете рабочего времени применяется расчетная норма рабочего иремени, устанавливаемая Министерством труда и социальной защиты на кпждый календарный год. Для тех работников, которые в течение учетного периода определенное время не работают (например, в связи с трудовым **отпуском**), рассчитываются и устанавливаются индивидуальные нормы продолжительности рабочего времени для соответствующего учетного периода. При **иг**ом расчетная норма рабочего времени применяется как исходная величина и, ли определения нормы рабочего времени конкретного работника.

Г. В части 2 ст. 126 установлено, что ежедневная продолжительность **рабо-чесо** иремени не может превышать 12 часов. Еженедельная продолжительность рнбочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше **норм** продолжительности рабочего времени, установленных ст. 112-114. При **иг**ом переработка или недоработка по сравнению с недельными нормами может • **мп**пенсироваться в течение учетного периода соответственно предоставлением рнботнику дополнительного дня отдыха или установлением дополнительного рнбочего дня, а также за счет уменьшения либо увеличения продолжительности рабочего времени в отдельные рабочие дни.

в. При планировании в графиках работ (сменности) рабочего времени при **...** уммированном учете могут учитываться возникающие производственные **и и** **и**нциии, в числе которых, например, увеличение (уменьшение) на определенное время количества работников в одной или нескольких сменах в связи **г** и **н**редполагаемым ростом (уменьшением) объемов работ.

Работникам с суммированным учетом рабочего времени, которые увольняются с работы до окончания учетного периода, при наличии переработки |п **г**и увольнения с их письменного согласия может определяться с учетом **иней**, полагающихся им для отдыха в связи с работой сверх нормы продолжительности рабочего времени. **... • и, (и**

7. Согласно ч. 6 ст. 126 суммированный учет рабочего времени вводится иишмателем по согласованию с профсоюзом. Каким образом оформляется решение нанимателя о введении суммированного учета рабочего времени, **и**шнодательством не регулируется. Установление работникам суммированного **у...**га рабочего времени может быть предусмотрено в правилах внутреннего

трудового распорядка соответствующей организации, в коллективном договоре, ином локальном нормативном правовом акте, к которому прилагается перечень работников с суммированным учетом рабочего времени, а также указывается продолжительность учетного периода.

Статья 127. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывом, превышающим два часа, либо с двумя и более перерывами, включая перерыв для отдыха и питания, общей продолжительностью не более четырех часов. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается.

Решение о разделении рабочего дня на части принимается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

1. Разделение рабочего дня на части (раздробленный рабочий день) является разновидностью «нестандартного» режима рабочего времени.

2. Основания для введения разделения рабочего дня на части определены в ч. 1 ст. 127. На практике этот режим работы обычно применяется в организациях торговли, общественного питания, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения, транспорта, связи и др.

3. Решение о разделении рабочего дня на части принимается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

4. Особенности установления рабочего дня с разделением на части рабочим животноводства предусмотрены непосредственно ТК (см. ч. 3 ст. 317 и комментарий к ней).

5. Основания и порядок применения раздробленного рабочего дня для работников отдельных отраслей (связи, транспорта и др.) уточняются в специальных положениях. Например, Положением о рабочем времени и времени отдыха для работников организаций, осуществляющих деятельность в области связи (утв. постановлением Министерства связи Республики Беларусь от 18.05.2000 № 9, с изм. и доп.), определен перечень работников, которым может устанавливаться рабочий день с удлинненными перерывами.

Статья 128. 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.

1. Впервые на уровне законодательного акта подробно регламентируется режим гибкого рабочего времени как разновидность «нестандартного» режима рабочего времени.

2. Основные особенности режима гибкого рабочего времени следующие: он является специфической формой организации рабочего времени, позволяющей работникам самостоятельно определять начало и окончание рабочего дня (с учетом установленной для них общей продолжительности рабочего дня) сообразно со своими социально-бытовыми, семейными и иными личными потребностями и с учетом интересов производства;

режим гибкого рабочего времени может применяться повсеместно, как при пятидневной и шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы (об ограничениях применения режима гибкого рабочего времени см. ст. 131 и комментарий к ней);

режим гибкого рабочего времени может применяться как для отдельных работников, так и для коллективов структурных подразделений организации (цехов, отделов, секторов и т. п.);

смысл режима гибкого рабочего времени заключается в саморегулировании а определенных пределах начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня; *~*~*

важнейшим условием введения режима гибкого рабочего времени является полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.). Об основных вариантах режима гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода см. ч. 4 и 5 ст. 129 и комментарии к ним;

для введения режима гибкого рабочего времени необходима инициатива «снизу» — индивидуальные или коллективные просьбы работника (работников);

введение режима гибкого рабочего времени является правом (но не обязанностью) нанимателя, которое он реализует с учетом производственных интересов и возможностей;

режим гибкого рабочего времени устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом;

работники, переводимые на режим гибкого рабочего времени, должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим и ознакомлены со спецификой работы по данному режиму не позднее чем за один месяц;

режим гибкого рабочего времени не применяется при выполнении работы вне организации;

применение режима гибкого рабочего времени не влечет за собой ограничений трудовых прав работников, запись о режиме гибкого рабочего времени в трудовую книжку не вносится.

Статья 129. Составные элементы и варианты режимов гибкого рабочего времени

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 отрабатывается 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.

Г. Л. ' t * « ' \ ' . ' " -У - 2.

1. В статье 129 подробно определены составные элементы и основные варианты режимов гибкого рабочего времени.

2. Все составные элементы гибкого рабочего времени, предусмотренные п. 1-4 ч. 1 данной статьи, являются обязательными. Они должны присутствовать в каждом случае применения режима гибкого рабочего времени. При этом в каждом конкретном случае продолжительность фиксированного времени и всех частей гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников. Однако максимальная продолжительность гибкого времени на протяжении рабочего дня не должна превышать 10 часов, а сумма часов рабочего времени за учетный период должна равняться норме часов этого периода.

3. В частях 4 и 5 ст. 129 предусмотрены основные варианты режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода. При этом в качестве основных устанавливаются такие учетные периоды, как рабочий день, рабочая неделя и рабочий месяц. Как дополнительные (применяемые в отдельных случаях) предусматриваются такие учетные периоды, как рабочая декада, рабочий квартал и другие, удобные для нанимателя и работников. Конкретный вариант учетного периода определяется нанимателем с учетом мнения работников.

Статья 130. Случаи перевода на обычный режим работы

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.

1. В статье 130 установлены случаи, когда наниматель вправе перевести работника (работников) с режима гибкого рабочего времени на общеустановленный режим работы.

2. Переводу в связи с производственной необходимостью, возникшей у нанимателя, присущи следующие особенности: он является временным; законом ограничивается продолжительность только разового перевода, а не количество переводов и их общая продолжительность; применение перевода является правом нанимателя.

3. Перевод, связанный с нарушением работником принятого режима, имеет следующие особенности: он является временным; продолжительность перевода зависит от того, является ли нарушение режима однократным или повторным, при этом при однократном нарушении установлен максимальный срок перевода — до трех месяцев, а при повторном нарушении — не менее двух лет; перевод может иметь место помимо применения к работнику соответствующих дисциплинарных взысканий; применение перевода является правом нанимателя.

4. Для перевода, который связан с систематическим нарушением правил, регламентирующих работу в условиях гибкого рабочего времени, характерны следующие особенности: он является постоянным; применяется по отношению к определенному структурному подразделению в целом; применение перевода является обязанностью уполномоченного должностного лица нанимателя.

Статья 131. Ограничения применения режимов гибкого рабочего времени

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 и техники безопасности, а также другими условиями и особенностями производства.

1. В статье 131 предусмотрены различные по своему характеру факторы, которые исключают либо ограничивают возможности применения режимов гибкого рабочего времени.

2. При наличии факторов, объективно обусловленных спецификой сменного и иного производства, режимы гибкого рабочего времени могут применяться только в порядке исключения.

3. В части 2 ст. 131 указаны дополнительные факторы, ограничивающие возможности для применения режимов гибкого рабочего времени в отдельных организациях и их структурных подразделениях (цехах, отделах, лабораториях и др.). При наличии подобных факторов режимы гибкого рабочего времени применяются не в порядке исключения, а с учетом оценки имеющихся возможностей.

Статья 132. Использование рабочего времени

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.

1. В статье 132 впервые на уровне законодательного акта закреплены общие правила использования рабочего времени.

2. В комментируемой статье устанавливаются основные обязанности работников и нанимателей по эффективному использованию рабочего времени. Эти обязанности конкретизируются в других статьях ТК (см. ст. 194 и 195), иных актах законодательства, правилах внутреннего трудового распорядка, уставах и положениях о дисциплине, коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах. Несоблюдение работником своих обязанностей рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь дисциплинарную ответственность.

3. Запрет на отвлечение работников в рабочее время от их непосредственной работы имеет универсальный характер, т. е. распространяется на всех нанимателей. Исключения из него могут быть предусмотрены законодательством, коллективным договором, соглашением.

Статья 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени

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.

1. Норма ст. 133 впервые на уровне законодательного акта подробно регламентирует обязанности нанимателя по организации учета рабочего времени. Кроме того, в этой области действуют и другие нормативные правовые акты, в частности типовые правила внутреннего трудового распорядка (ст. 195).

Учет рабочего времени является средством контроля за выполнением работниками установленных норм рабочего времени, дает возможность выявлять потери рабочего времени и их причины, позволяет осуществлять правильную организацию оплаты труда.

2. Контроль за своевременным началом и окончанием работы, за правильным использованием рабочего времени осуществляется руководителями производственных подразделений (мастерами, производителями работ, начальниками цехов, отделов, участков и др.), на которых возложено осуществление этого контроля.

3. Контроль за своевременной явкой работников на работу и уходом с нее организуется по одной из следующих систем: карточной — с помощью контрольных часов; жетонной — с применением табельных жетонов или марок; пропускной — посредством сдачи работниками и выдачи им пропусков; рапортно-ведомостной — с использованием рапортов или табельных ведомостей, получаемых от руководителей производственных подразделений. При этом допускается использование комбинированных и других систем учета прихода и ухода работников в зависимости от условий производства.

4. Учет явок на работу и ухода с нее ведется по организации в целом или в разрезе структурных подразделений и осуществляется путем отметки в табелях всех явок и неявок на работу, опозданий, времени сверхурочных работ, простоев либо регистрации только отклонений (неявок, опозданий, времени сверхурочных работ, простоев и т. п.).

5. Особенности учета рабочего времени в организациях транспорта и связи устанавливаются непосредственно ТК, положениями о рабочем времени и времени отдыха, правилами внутреннего трудового распорядка и другими документами (см. ст. 318 и комментарий к ней).

6. В целях учета явок на работу и ухода с нее, а также использования рабочего времени каждому работнику, принятому на работу (постоянную, временную или сезонную), присваивается табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. При увольнении или переводе работника на другую работу его табельный номер, как правило, не должен присваиваться другому работнику в течение 1-2 лет.

Глава 11

ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРАЗДНИКИ, ПРАЗДНИЧНЫЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ

Статья 134. Перерыв для отдыха и питания

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.

1. Перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) в течение рабочего дня (смены) должен предоставляться всем работникам организаций независимо от формы собственности, на базе которой они осуществляют свою деятельность. Право на такой перерыв имеют и работники, состоящие в трудовых отношениях с предпринимателями, осуществляющими свою деятельность без образования юридического лица.

Минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания не может быть установлена менее 20 минут. Максимальная продолжительность перерыва не должна превышать двух часов. В противном случае будет иметь место разделение рабочего дня на части, что допускается в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством (см. ст. 127).

Конкретная продолжительность перерыва для отдыха и питания, время его начала и окончания устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка организаций. В соответствующих случаях время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи определяется графиком работ (сменности).

2. Время предоставления обеденного перерыва может устанавливаться как в целом для всех работников организации, так и для их отдельных структурных подразделений (производств, цехов, отделов, бригад и т. п.).

По соглашению между нанимателем и работником ему (работнику) может индивидуально устанавливаться конкретная продолжительность перерыва для отдыха и приема пищи, время его начала и окончания.

3. В отличие от ст. 57 ранее действовавшего КЗоТ ст. 134 ТК не содержит указания на то, что перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Данный вопрос решается в правилах внутреннего трудового распорядка либо в графиках работ (сменности). На практике в правилах внутреннего трудового распорядка и в графиках работ (сменности) в большинстве случаев предусматривается предоставление обеденного перерыва через четыре часа после начала работы. В предусмотренных законодательством случаях допускается предоставление перерыва для отдыха и питания позже чем через четыре часа после начала работы (например, при суммированном учете рабочего времени).

4. Временем обеденного перерыва работник вправе распорядиться по своему усмотрению. Он может использовать перерыв для приема пищи и отдыха как на территории организации, так и за ее пределами. В этот период работник вправе отлучаться с рабочего места, выходить за пределы предприятия (организации), заниматься любой деятельностью, не противоречащей законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка.

Поскольку во время обеденного перерыва работник не выполняет свои трудовые обязанности, это время не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

5. На тех работах, где по условиям производства невозможно установить перерыв для отдыха и питания, наниматель обязан предоставить работнику возможность для приема пищи в течение рабочего времени на рабочем месте. Это время отвлечения работника от работы для приема пищи включается в рабочее время и оплачивается. Перечень таких работ, а также время и место приема пищи работниками устанавливаются нанимателем в коллективном договоре, соглашении. Если данные вопросы не решены в коллективном договоре либо соглашении, перечень этих работ, время и место приема пищи должны быть определены в правилах внутреннего трудового распорядка.

Статья 135. **Дополнительные специальные перерывы**

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.

1. Если перерывы для отдыха и питания должны предоставляться всем работникам, то отдельным категориям из них помимо такого перерыва наниматель обязан предоставлять дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня.

* Ути перерывы включаются в рабочее время и, следовательно, оплачиваются.

Правом на указанные перерывы обладают женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, для кормления ребенка (ст. 267); работники, за-

нятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 225); работники, работающие в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, для обогрева; работники, занятые на погрузочно-разгрузочных работах, для отдыха; другие категории работников, предусмотренные законодательством или коллективным договором.

2. Конкретный перечень видов указанных работ устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка. В этих же правилах определяются продолжительность и порядок предоставления таких перерывов.

Статья 136. 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 настоящего Кодекса. 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 первая статьи 147) 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 настоящего Кодекса.

Выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд.

1. Выходные дни — это дни еженедельного отдыха. Они должны предоставляться всем работникам независимо от того, в каком трудовом договоре они состоят, на базе какой формы собственности они осуществляют свою деятельность. Обеспечение соблюдения этого права работников является обязанностью всех нанимателей.

2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю. Однако в тех случаях, когда одна из суббот графиком объявлена рабочей для возмещения недоработки до

недельной нормы рабочего времени, в такую неделю предоставляется один выходной день.

При шестидневной рабочей неделе работники имеют право на один выходной день. Как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе, общим выходным днем является воскресенье. Из этого правила предусмотрены исключения, когда выходные дни предоставляются работникам в различные дни календарной недели (см. ст. 140, 141).

3. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности). Чаще всего вторым выходным днем является суббота. Поскольку выходные дни, как правило, должны предоставляться подряд, то выходными днями могут быть воскресенье и понедельник.

4. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Однако возможны исключения. В целях рационального использования рабочего времени, выходных дней, государственных праздников и праздничных дней (ч. 1 ст. 147) отдельные рабочие дни могут переноситься на выходные дни, приходящиеся на субботу. Но это возможно только по решению Правительства и лишь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

5. В случаях, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), второй выходной день может быть предусмотрен в любой другой день недели. Второй выходной день может быть установлен по соглашению между работником и нанимателем. Перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю квалифицируется как изменение этих правил или графика и допускается в случаях и в порядке, предусмотренных в законодательстве (ст. 142 — с согласия или по инициативе работника; ст. 143 — исключительные случаи, когда наниматель вправе привлечь работника к работе в выходной день без его согласия).

Статья 137. Право на выходные дни

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.

1. Право на выходные дни имеют все работники независимо от того, в каком трудовом договоре они состоят, в том числе работники с ненормиро-

ванным рабочим днем, сезонные и временные работники, лица, работающие на условиях неполного рабочего дня, совместители. Не имеет значения и то, кто является нанимателем.

Выходные дни работник использует по своему усмотрению: для отдыха, воспитания детей, решения социально-бытовых проблем, участия в культурных мероприятиях и т. д.

Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями, установленными правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) того нанимателя, к которому работник направлен в командировку.

2. На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха нанимателей, к которым они командированы. Следовательно, эти работники пользуются выходными днями по правилам, установленным для работников тех нанимателей, куда они командированы. Работники, направленные в командировку, используют выходные дни в месте командировки (а не по возвращении из командировки) по своему усмотрению. Если работник не использовал выходные дни в месте командировки, то другие дни отдыха по возвращении из командировки ему не предоставляются.

3. В случае, если работник специально командирован для работы в свои выходные дни или по распоряжению нанимателя должен выехать в служебную командировку в выходной день, по возвращении из командировки ему должен быть предоставлен другой день отдыха. Конкретная дата этого дня отдыха (отгула) определяется соглашением между нанимателем и работником.

Статья 138. Продолжительность еженедельного непрерывного 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) дня рабочий день.

При сменной работе, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня и до начала работы в следующий после выходного (выходных) день и не может быть менее 42 часов.

При сменной работе, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться и средним за учетный период.

Статья 139. Последствия совпадения выходного дня
с государственным праздни~~ком~~
или праздничным днем

Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздни~~ком~~ или праздничным днем (часть первая статьи 147), выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется.

1. Если день еженедельного отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности), совпадает с государственным праздни~~ком~~ или праздничным днем, установленным и объявленным Президентом Республики Беларусь нерабочим (ч. 1 ст. 147), выходной день не переносится и другой день отдыха взамен совпавшего не предоставляется.

2. Если при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями праздничный день приходится на любой из этих дней, в том числе на субботу или другой день недели, выходной день не переносится.

Статья 140. Выходные дни в непрерывно
действующих организациях

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).

1. Норма ст. 140 предусматривает порядок предоставления выходных дней работникам организаций и предприятий, где по характеру работы еженедельный отдых не может быть предоставлен в общеустановленные дни отдыха (субботу и воскресенье) в силу особых производственно-технических условий. К таковым относятся организации с непрерывным производственно-технологическим циклом, в том числе металлургическое, химическое производство, сельское хозяйство, а также организации, обеспечивающие непрерывное обслуживание как населения, так и предприятий, организаций, учреждений, — электростанции, телеграф, почта, скорая помощь, транспорт и т. п.

Работникам таких организаций выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графикам работ (сменности) через определенное число дней работы подряд.

2. Работникам, занятым вспомогательным обслуживанием основного производства (например, выполняющим работы по планово-предупредительному или другому ремонту оборудования), при применении графиков пятидневной рабочей недели выходные дни могут предоставляться в дни рабочей недели, не совпадающие с днями отдыха работников основного производства.

3. Порядок предоставления еженедельного отдыха работникам железнодорожного, автомобильного и водного транспорта, а также предприятий связи и некоторых других организаций регулируется и конкретизируется соответствующими правилами, касающимися рабочего времени и времени отдыха, действующими в этих отраслях народного хозяйства.

Статья 141. Выходные дни в организациях, постоянно обслуживающих население в субботу и воскресенье

В организациях, постоянно обслуживающих население в субботу и воскресенье (торговля, бытовое обслуживание, театры, кинотеатры, музеи и др.), выходной день (выходные дни) устанавливается в другой день недели в порядке, предусмотренном статьями 136-139 настоящего Кодекса, и с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.

1. Названные в ст. 141 организации, предприятия, учреждения торговли, бытового обслуживания населения, театры, стадионы, кинотеатры, музеи и другие организации работают в общеустановленные дни отдыха в интересах наилучшего обслуживания населения. Поэтому выходной день (дни) работникам этих организаций предоставляется в другие дни недели в порядке, предусмотренном в ст. 136-139, и, как правило, одновременно для всех работников.

2. При установлении конкретного дня (дней) недели для отдыха работникам указанных организаций должны учитываться рекомендации местных исполнительных и распорядительных органов.

Статья 142. Работа в выходные дни с согласия или по инициативе работника

Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 143 настоящего Кодекса.

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.

1. Норма ст. 142 допускает возможность привлечения работников к работе в их выходные дни, но только в определенном порядке. Если предложение о

работе в выходной день исходит от нанимателя, он должен получить согласие на это работника, которому предложено работать в выходной день. Если же работник изъявляет желание работать в выходной день, он должен получить разрешение на это нанимателя (исключение из этого правила предусмотрено в ст. 143).

Если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить согласие каждого из них.

2. В статье 142 не определено, в какой форме должно быть получено согласие работника (работников) на работу в выходной день. Следовательно, такое согласие может быть выражено работником как в устной, так и в письменной форме. Однако предпочтительнее письменная форма согласия работника, которая, например, может быть выражена в виде его подписи на проекте приказа о привлечении работника к работе в выходной день, в виде заявления работника, в котором он изъявляет желание работать в свой выходной день, и т. п.

По каким основаниям работник с его согласия или по его инициативе может привлекаться к работе в выходной день, ст. 142 не определяет, а предоставляет право решать этот вопрос нанимателю.

,#»яд xi*Bfc 'w wu -ч " •' *ж • << **ц1ч** .it *«rrefO

**Статья 143. Исключительные случаи привлечения
к работе в выходной день без согласия
работника**

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.**

1. Если привлечение работника к работе в выходной день (выходные дни) по общему правилу, установленному в ст. 142, допускается только с согласия работника, то ст. 143 предусматривает в порядке исключения возможность привлечения работника к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника.

При этом в ст. 143 точно названы основания, при наличии которых наниматель вправе обязать работника работать в выходной день без его согласия.

Перечень работ, для выполнения которых работник привлекается к работе в установленный для него день еженедельного отдыха, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Правила, установленные в ст. 143, в одинаковой мере распространяются на оба выходных дня при пятидневной рабочей неделе.

2. Некоторые категории работников не могут привлекаться к работе в выходные дни. К ним относятся: работники в возрасте до 18 лет; беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), могут привлекаться к работе в выходные дни во всех случаях только с их письменного согласия (ст. 263). Инвалиды могут привлекаться к работе в выходные дни лишь с их согласия и при условии, если такая работа им не запрещена в соответствии с медицинским заключением (ст. 287).

Установленные в ст. 143 правила обязательны для исполнения всеми нанимателями независимо от того, на основе какой формы собственности они осуществляют свою хозяйственную или иную деятельность.

Статья 144. Предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе

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 статьями 143 настоящего Кодекса.

1. В статье 144 предусмотрено предельное количество выходных дней, в которые работник может привлекаться к работе. Каждый отдельный работник даже с его согласия или по его инициативе может использовать для работы в течение года не более чем 12 выходных дней.

2. Однако ч. 2 ст. 144 в порядке исключения из этого правила устанавливает, что в это предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в случаях, предусмотренных в ст. 143.

Следовательно, общее количество выходных дней, в которые работник может привлекаться к работе в течение года, может быть больше 12 дней, если это было вызвано исключительными случаями (см. ст. 143).

Статья 145. Оформление привлечения к работе в выходной день

Привлечение к работе в выходной день оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 263, 276 и 287 настоящего Кодекса.

1. Привлечение работников к работе в выходные дни должно осуществляться в определенном порядке как в тех случаях, когда такая работа выполняется с согласия работника, так и тогда, когда согласия не требуется.

Такое привлечение оформляется письменным приказом (распоряжением) нанимателя. Право привлекать работников к работе в выходные дни, а следовательно, издавать приказы (распоряжения) об этом принадлежит нанимателю или иному уполномоченному им на это должностному лицу (см. ст. 1). В приказе (распоряжении) необходимо сослаться на согласие работника работать в выходной день, а в тех случаях, когда согласия не требуется, указать на основание, предусмотренное в ст. 143. Следует указать также форму компенсации за работу в выходной день.

2. При издании приказа (распоряжения) наниматель обязан соблюдать гарантии, предусмотренные для отдельных категорий работников, которые либо вообще не могут привлекаться к работе в выходные дни, либо могут привлекаться только с их согласия (см. ст. 263, 276, 287).

Норма ст. 145 не обязывает нанимателя получать чье-либо разрешение или согласие на привлечение работников к работе в выходные дни.

Статья 146. Компенсация за работу в выходной день

Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой в размере, установленном частями третьей и четвертой статьи 69 настоящего Кодекса.

Если привлечение к работе обязательно для работника (статья 143), 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.

1. Форма компенсации за работу в выходной день определяется соглашением сторон. Она может быть либо в виде предоставления другого дня отдыха, либо в виде повышенной оплаты. Если достигнуто соглашение о компенсации в форме предоставления другого выходного дня, в приказе (распоряжении) нанимателя о привлечении работника к работе в выходной день должна быть указана конкретная дата этого другого дня.

В случае, если стороны договорились о компенсации в виде повышенной оплаты, следует руководствоваться ч. 3 и 4 ст. 69, в которой устанавливаются конкретные размеры оплаты за работу в выходные дни.

2. Если работник обязан работать в выходной день по распоряжению нанимателя (ст. 143) и стороны не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, то наниматель компенсирует работу в выходной день предоставлением работнику другого дня отдыха. Однако в коллективном договоре, соглашении может быть предусмотрено и иное решение этого вопроса. Тогда работа в выходной день компенсируется по правилам, установленным в коллективном договоре, соглашении.

**Статья 147. 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 (часть первая настоящей статьи) допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызываемые необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.

Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни (часть первая настоящей статьи) в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

1. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) нерабочими днями установлены и объявлены следующие государственные праздники и праздничные дни:

1 января — Новый год;

7 января — Рождество Христово (православное Рождество);

8 марта — День женщин;

по календарю православной конфессии — Радуница;

1 мая — Праздник труда;

9 мая — День Победы;

3 июля — День Независимости Республики Беларусь (День Республики);

7 ноября — День Октябрьской революции;

25 декабря — Рождество Христово (католическое Рождество).

Таким образом, вышеназванным Указом Президента предусмотрено 9 праздничных нерабочих дней.

Кроме указанных выше государственных праздников и праздничных дней объявлены и отмечаются другие государственные праздники и праздничные дни, в том числе религиозные, профессиональные, видов и родов войск Вооруженных Сил Республики Беларусь и т. д.

Решение об установлении государственных праздников, праздничных дней и памятных дат, наделении соответствующего события статусом государственного праздника принимается Президентом Республики Беларусь.

2. Привлечение работников к работе в государственные праздники и праздничные дни допускается лишь в случаях, когда приостановка работ невозможна по производственно-технологическим условиям (в частности, в непрерывно действующих организациях), а также для выполнения работ, которые необходимы для постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций. Такие работы должны планироваться заранее и включаться в график работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.

Разрешается привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни для выполнения неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ. Эти работы тоже должны быть предусмотрены в графике. Однако если их нельзя было предусмотреть заранее, такие работы могут производиться по распоряжению нанимателя.

Перечень оснований, перечисленных в ст. 147, когда допускается работа в нерабочие праздничные дни, является исчерпывающим.

Статья 148. Компенсация за работу в государственные праздники и праздничные дни

Работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) оплачивается в повышенном размере, установленном частями третьей и четвертой статьи 69 настоящего Кодекса.

Если эта работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется, кроме оплаты в повышенном размере, предусмотренной частью первой статьи 69 настоящего Кодекса, другой неоплачиваемый день отдыха.

Основной формой компенсации за работу в праздники и праздничные дни является оплата в повышенном размере, предусмотренная ст. 69.

Однако работник и наниматель могут договориться о том, что работа в праздничный день компенсируется путем предоставления другого дня отдыха.

В случае, если работа в праздничные дни выполнялась работником сверх месячной нормы рабочего времени, работнику производится оплата в двойном размере (по правилам ст. 69). По желанию работника наниматель предоставляет ему помимо оплаты в повышенном размере другой день отдыха, но этот день в денежной форме не компенсируется. Конкретный день отдыха в этом случае определяется соглашением сторон.

Глава 12

ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Статья 149. Право на трудовые и социальные отпуска

Работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных настоящим Кодексом.

1. В статье 149 впервые на законодательном уровне для обозначения отпусков предусмотрены термины «трудовые» и «социальные». В ранее действовавшем законодательстве трудовые отпуска назывались ежегодными, а для обозначения системы социальных отпусков какого-либо обобщенного названия не существовало.

2. Право на трудовые и социальные отпуска закреплено как общее право всех работников. Однако это право может быть реализовано ими лишь при наличии оснований, предусмотренных ТК.

Статья 150. Понятие отпуска. Виды отпусков

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

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) трудовые отпуска:

основной отпуск;

дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

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.

1. В части 2 ст. 150 Законом от 20.07.2007 внесены существенные изменения в плане определения видов трудовых и социальных отпусков. Исключается деление трудовых отпусков на основной минимальный отпуск и основной удлиненный отпуск. Вместо этого устанавливается единое понятие — «основной отпуск». В связи с этим ст. 156, которая предусматривала основной удлиненный отпуск различным категориям работников, из ТК исключена. Из системы социальных отпусков исключены творческие отпуска. Применительно к социальным отпускам в связи с обучением исключены слова «без отрыва от производства».

2. В статье 150 впервые на законодательном уровне закрепляется легальное определение отпуска и обозначается действующая система отпусков.



3. В период любого отпуска работнику гарантируется сохранение прежней работы. О понятии прежней работы см. ч. 3 ст. 153 и комментарий к ней.

4. В период трудового отпуска работнику гарантируется сохранение заработной платы. За время социальных отпусков заработная плата сохраняется в случаях, предусмотренных ТК. О порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого за время отпусков, см. ст. 81 и комментарий к ней.

5. Отпуска подразделяются на два вида: трудовые и социальные.

В настоящее время в системе трудовых отпусков различаются основной отпуск и дополнительные отпуска.

Действующая система социальных отпусков (без включения в нее творческих отпусков) определена в п. 2 комментируемой статьи (см. ст. 183-192 и комментарии к ним).

Статья 151. Исчисление продолжительности отпусков

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

1. Законом от 20.07.2007 в ст. 151 внесены изменения. Предусмотрено, что продолжительность всех отпусков работников исчисляется без каких-либо исключений в календарных днях. Уточнено, что в число календарных дней именно трудового отпуска не включаются и не оплачиваются государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период этого отпуска.

2. В части 1 ст. 151 закреплено универсальное правило исчисления продолжительности всех отпусков — в календарных днях.

3. Согласно ч. 2 ст. 151 в число календарных дней трудового отпуска не включаются и не оплачиваются государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147), приходящиеся на период указанного отпуска. В связи с этим число календарных дней такого отпуска увеличивается за счет государственных праздников и праздничных дней, которые приходятся на период отпуска.

Статья 152. Оформление отпусков

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

Примерная форма записки об отпуске устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. В статье 152 закреплены сложившиеся на практике два варианта оформления отпусков — приказом (распоряжением, решением) нанимателя или запиской об отпуске.

2. От имени нанимателя приказ (записка) подписывается руководителем либо иным уполномоченным должностным лицом (заместителем руководителя, начальником участка, цеха и др.).

3. Действующая примерная форма записки об отпуске утверждена постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 18.10.2000 № 110.

Статья 153. Цель и общие условия предоставления трудового отпуска

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника.

Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации на том же рабочем месте.

1. В части 2 ст. 153 уточнено, что трудовой отпуск предоставляется за работу в течение именно рабочего года.

2. Норма ст. 153 закрепляет целевое назначение и общие правила предоставления трудового отпуска.

3. Целью трудового отпуска является отдых и восстановление работоспособности, укрепление здоровья и иные личные потребности работника.

4. Трудовой отпуск предоставляется за работу определенной продолжительности — в течение рабочего года и за каждый год работы — ежегодно. При предоставлении отпуска во внимание принимается именно рабочий год. В отличие от календарного года, который исчисляется с 1 января, рабочий год исчисляется со дня поступления работника на работу к данному нанимателю. Отсчет каждого последующего рабочего года производится со дня истечения предыдущего. О понятии рабочего года см. ст. 163 и комментарий к ней.

5. В период любого трудового отпуска работнику гарантируется сохранение прежней работы и среднего заработка.

Гарантия сохранения прежней работы означает недопустимость во время отпуска без согласия работника переводить его на другую работу либо увольнять по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 43).

О гарантии сохранения среднего заработка см. ст. 150 и комментарий к ней.

Статья 154. Право на основной отпуск

Работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты

труда имеют право на основной отпуск, если иное не предусмотрено законодательными актами.

1. Законом от 20.07.2007 в ст. 154 внесены изменения с учетом установления единого понятия — «основной отпуск» (см. ст. 150 и комментарий к ней).

2. Норма ст. 154 конкретизирует положения ст. 149 применительно к основному отпуску.

3. В статье 154 закреплено право на основной отпуск в качестве одного из основных трудовых прав каждого работника. Исключения из данного положения могут быть предусмотрены только законодательными актами.

4. В основе норм белорусского законодательства о трудовых отпусках лежит ратифицированная Республикой Беларусь в 1956 г. Конвенция МОТ № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков». Согласно ст. 4 указанной Конвенции любое соглашение, которое исключает право на ежегодный оплачиваемый отпуск или которое лишает права на такой отпуск, считается недействительным.

5. Совместители имеют право на трудовой отпуск, который предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе (см. ст. 347 и комментарий к ней).

6. Студенты и учащиеся дневных отделений высших и средних специальных учебных заведений пользуются правом на трудовой отпуск или денежную компенсацию за него за периоды производственной практики с закреплением на оплачиваемых рабочих местах (должностях) или учебы по форме заочного либо вечернего обучения. Практически в этих случаях выплачивается денежная компенсация за дни неиспользованного трудового отпуска пропорционально отработанному времени.

Статья 155. Продолжительность основного отпуска

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней.

Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

1. Продолжительность основного отпуска установлена в ст. 155 и не может быть менее 24 календарных дней. Согласно ч. 3 указанной статьи данная продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей, а значит наниматель (независимо от формы собственности) не вправе предоставить основной отпуск продолжительностью менее 24 календарных дней.

2. Согласно ч. 2 ст. 155 Правительство по согласованию с Президентом Республики Беларусь имеет право устанавливать перечни организаций и должностей, а также категории работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретную продолжительность этого отпуска.

Так, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» установлен перечень организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 1 к постановлению, далее — Перечень 1), а также перечень категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 2 к постановлению, далее — Перечень 2).

С учетом особенностей труда педагогических работников учреждений образования, обеспечивающих получение образования (длительный каникулярный период учащихся, студентов), специфики работы с особыми категориями граждан (трудновоспитуемые дети, дети-сироты, дети-инвалиды, больные дети), а также учитывая особый характер работы педагогических работников лечебно-воспитательных, учебно-воспитательных учреждений, тренеров-преподавателей специализированных учебно-спортивных учреждений, педагогических работников в домах ребенка Перечнем 1 предусмотрен:

основной отпуск 56 календарных дней:

педагогическим работникам учреждений, обеспечивающих получение начального, базового, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, получение специального образования для детей-инвалидов, больных детей, специальных учреждений образования, специальных учебно-воспитательных, лечебно-воспитательных учреждений, социально-педагогических учреждений и организаций социального обслуживания, санаторных дошкольных учреждений для больных детей;

основной отпуск 30 календарных дней:

отдельным педагогическим работникам учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования (кроме учреждений для больных детей);

заведующим учебно-методических кабинетов, учебных лабораторий, воспитателям учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и профессионально-технического образования, воспитателям учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и профессионально-технического образования, высших учебных заведений;

руководителям кружков учреждений образования (кроме санаторных дошкольных учреждений для больных детей, специальных учреждений образования), концертмейстерам, аккомпаниаторам.

В зависимости от учреждения образования (графа 1 Перечня 1) и занимаемой должности педагогического работника (графа 2 Перечня 1) установлена конкретная продолжительность основного отпуска 56 или 30 календарных дней (графа 3 Перечня 1).

Перечнем 2 установлена продолжительность основного отпуска:
работникам профессиональных аварийно-спасательных служб — 30 календарных дней;

работникам, признанным инвалидами — 30 календарных дней;

работникам моложе восемнадцати лет — 30 календарных дней;

работникам, работающим в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС: с правом на отсечение — 37 календарных дней; эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения — 44 календарных дня.

Согласно п. 2.1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 основной отпуск продолжительностью более 24 календарных дней предоставляется на условиях, предусмотренных ТК. Порядок, условия предоставления и суммирования данного основного отпуска регулируются положениями гл. 12 «Трудовые и социальные отпуска».

Конкретная продолжительность основного отпуска более 24 календарных дней предоставляется работнику, занимающему должность, предусмотренную Перечнем 1, полностью независимо от того, работает ли он по занимаемой им должности по совместительству или эта работа является его основной работой, а также работает ли работник полный или неполный рабочий день.

Аналогичный подход применяется и при предоставлении основного отпуска более 24 календарных дней работникам, определенным в Перечне 2.

Продолжительность основного отпуска более 24 календарных дней определяется пропорционально отработанному времени в случаях, определенных п. 2.2 вышеназванного постановления Совета Министров.

3. При достижении совершеннолетия в течение рабочего года работником моложе 18 лет продолжительность его трудового отпуска за время, проработанное до исполнения 18 лет, определяется из расчета 30 календарных дней, а М остальное время рабочего года — из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе и продолжительности дополнительных отпусков, на которые работник будет иметь право.

4. Если в течение рабочего года работнику, имеющему инвалидность, при очередном переосвидетельствовании МРЭК группа инвалидности не устанавливается, то за время его нахождения на группе инвалидности в данном рабочем году продолжительность его трудового отпуска осуществляется из расчета 30 календарных дней, а за остальное время рабочего года — из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе и продолжительности дополнительных отпусков, на которые работник будет иметь право.

Расчет осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 177. При этом каждая рассчитанная часть округляется в порядке, предусмотренном ч. 2 указанной статьи.

Статья 156. Исключена

**Статья 157. Дополнительный отпуск за работу
с вредными и (или) опасными условиями
труда и за особый характер работы**

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.

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

1. Статья 157 принята в новой редакции. Ранее ст. 157 предусматривала дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда продолжительностью от 7 до 41 календарного дня, которые предоставлялись работникам, занятым на работах только одного вида — с вредными условиями труда. При этом указанные отпуска, наряду с сокращенной продолжительностью рабочего времени, предоставлялись согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск (утв. постановлением Государственного комитета по труду и социальной защите Республики Беларусь от 29.07.1994 № 89, с изм. и доп.), а также Порядку применения указанного Списка (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 20.03.1995 № 28, с изм. и доп.).

2. В действующей редакции ст. 157 говорится о дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, причем продолжительность отпусков в самой статье уже не определяется.

3. Право на отпуск дает занятость работников на любом из трех видов работ: с вредными условиями труда; с опасными условиями труда; с особым характером. При этом занятость на работах первых двух видов дает работнику также право на сокращенную продолжительность рабочего времени (см. ст. 113 и комментарий к ней).

4. Частью 1 ст. 157 предусмотрено, что при занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск предоставляется на основании аттестации рабочих мест по условиям труда. При этом порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда определяется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда», Инструкцией по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35).

5. Статьей 2 Закона от 20.07.2007 установлено, что аттестация рабочих мест по условиям труда для определения права на сокращенную продолжительность рабочего времени и (или) дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должна быть проведена нанимателями до 31.12.2008. До проведения такой аттестации дополнительный отпуск предоставляется на основании вышеуказанного Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск.

6. Согласно ч. 3 ст. 157 порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

7. В целях реализации ст. 157 было принято постановление 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», определяющее порядок и условия предоставления, а также продолжительность дополнительных отпусков с учетом занятости работников на работах различного вида.

8. В соответствии с указанным постановлением дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности условий труда (согласно приложению 1). В соответствии с гигиенической классификацией условий труда различаются 4 класса условий труда: 1-й класс — оптимальные условия труда; 2-й класс — допустимые условия труда; 3-й класс — вредные условия труда (с выделением в этом классе 4-х степеней вредности); 4-й класс — опасные условия труда. При этом дополнительный отпуск предоставляется только за работу с вредными (3-й класс) или опасными (4-й класс) условиями труда. Продолжительность дополнительного отпуска составляет: за работу с вредными условиями труда (3-й класс, дифференцированно по каждой из 4-х степеней вредности) — соответственно 4, 7, 14 или 21 календарный день; за работу с опасными условиями труда (4-й класс) — 28 календарных дней.

В счет времени работы, дающей право на указанный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день. При этом под полным рабочим днем понимается выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 80 % от продолжительности ежедневной работы (смены), установленной законодательством.

Если аттестация рабочего места по условиям труда проведена в течение рабочего года работника, то дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется пропорционально отработанному времени: до проведения аттестации — на условиях, действовавших до ее проведения (по результатам предыдущей аттестации), за остальное время рабочего года — по результатам вновь проведенной аттестации.

9. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 предусмотрены также категории работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы, и определена продолжительность такого отпуска (согласно приложениям 2-8). Указанный отпуск предоставляется: работникам, занятым на подземных горных работах в рудниках (шахтах), открытых горных работах, работах на поверхности рудников (шахт), транспортировке и рудоподготовке, обогащении полезных ископаемых (продолжительностью в зависимости от вида производств и работ, профессий и должностей 8, 9, 11, 18, 25, 28, 38 или 42 календарных дня); работникам, занятым на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений (продолжительностью в зависимости от вида производств и работ, профессий и должностей 11, 18 или 28 календарных дней); авиационному персоналу гражданской авиации (продолжительностью в зависимости от профессий, должностей и налета часов за рабочий год 4, 7, 14, 21 или 28 календарных дней); работникам организаций Республики Беларусь, направленным на работу в страны с тяжелыми климатическими условиями (продолжительностью в зависимости от страны пребывания 4 или 18 календарных дней); работникам творческого объединения «Национальный академический Большой театр оперы и балета Республики Беларусь», государственных театрално-зрелищных учреждений «Национальный академический Большой театр оперы Республики Беларусь» и «Национальный академический Большой театр балета Республики Беларусь» (продолжительностью 18 календарных дней) и др.

10. Продолжительность дополнительного отпуска за особый характер работы уже определена с учетом вредных и (или) опасных условий труда, поэтому для его предоставления проведения аттестации рабочих мест по условиям труда не требуется.

11. Затраты нанимателя на предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы включаются в себестоимость продукции (работ, услуг).

Статья 158. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день

Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.

Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

1. Нормой ст. 158 предусмотрено предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день за счет собственных средств организации продолжительностью до семи календарных дней.

Отраслевые перечни работников с ненормированным рабочим днем, утвержденные республиканскими органами государственного управления,

согласно которым предоставлялся дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 14 календарных дней и который относился на себестоимость, утратили свою юридическую силу с 26.01.2008 (дня вступления в силу Закона от 20.07.2007).

Новой редакцией ст. 158 изменены подходы к предоставлению дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день: теперь он предоставляется за счет собственных средств нанимателя.

Указанные изменения направлены на необходимость пересмотра подходов к предоставлению указанного отпуска как с учетом фактической переработки нормы продолжительности рабочего времени, так и необходимости выполнения трудовых обязанностей за ее пределами. Это способствует обеспечению нанимателем выполнения работы работниками в нормальном режиме — в рамках 8-часового рабочего дня и 40-часовой рабочей недели (ст. 112).

2. Согласно ч. 2 ст. 158 порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Это означает, что конкретная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день в пределах семи календарных дней, порядок и условия его предоставления будут регулироваться локальными нормативными правовыми актами (коллективным договором), трудовым договором или непосредственно распорядительным документом нанимателя.

Это может быть перечень работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, т. е. устанавливается ненормированный рабочий день. Как правило, такой перечень прилагается к коллективному договору. В организациях, где коллективный договор не заключается, перечень, порядок и условия предоставления данного отпуска утверждаются нанимателем.

Кроме того, в организации в зависимости от наличия собственных средств данный перечень может вообще не устанавливаться, а предоставление отпуска за ненормированный рабочий день, его конкретная продолжительность, порядок и условия предоставления могут быть предусмотрены трудовым договором, заключенным с работником, либо непосредственно приказом нанимателя в отношении конкретного работника.

При этом следует учитывать положения ст. 118¹, определяющей понятие ненормированного рабочего дня.

3. Ненормированный рабочий день — это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по необходимости эпизодически ... 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.

Таким образом, наниматель устанавливает отдельным работникам особый режим работы — ненормированный рабочий день — в случае:

необходимости выполнения работы за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Норма продолжительности рабоче-

го времени регулируется локальными нормативными правовыми актами (например, графиком работ (сменности), правилами внутреннего трудового распорядка и др.);

необходимость выполнения работником своих трудовых обязанностей за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени возникает эпизодически;

работа выполняется, как правило, по устному или письменному приказу (распоряжению) нанимателя либо по инициативе самого работника, но с ведома нанимателя (уполномоченного должностного лица нанимателя);

работник выполняет свои трудовые обязанности, предусмотренные в должностной инструкции.

При установлении работнику продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день нанимателю следует учитывать и напряженность, сложность труда, а также фактическую переработку им сверх 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 (ч. 1 ст. 158).

4. Наниматель устанавливает работнику ненормированный рабочий день только посредством предоставления ему дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. Если работнику не установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, он считается работающим в нормальном режиме. И в этом случае переработка сверх нормы рабочего времени будет являться сверхурочной работой.

Продолжительность рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем не может быть меньше установленной законодательством (ст. 112-114) вне зависимости от профессии и должности работника, вида нанимателя.

5. Законодательством не определены нормы переработки сверх установленного рабочего времени для ненормированного рабочего дня, вместе с тем такая переработка не может быть ежедневной и, следовательно, ненормированный рабочий день не может превращаться в постоянно удлиненный.

6. Согласно ч. 2 ст. 118¹ категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством или уполномоченным им органом.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695 определены категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, т. е. не предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

К работникам, которые должны работать только в пределах установленной нормы рабочего времени, относятся:

работники, указанные в п. 1-4 ч. 2 ст. 115;

лица, работающие по совместительству;

работники, занятые на работе неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем;

работники, которым установлен режим рабочего времени при сменной работе;

работники, которым установлен суммированный учет рабочего времени;

работники со сдельной оплатой труда.

Статья 159. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы

Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель за счет собственных средств может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней.

Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

1. В соответствии с Законом от 20.07.2007 изменен порядок предоставления дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы в одной организации. Законодательство, регулирующее предоставление данного вида отпуска, основывалось на ранее принятых союзных нормативных правовых актах 30-40-х гг., целью которых было закрепить кадры в одной организации, отрасли, заинтересовать работников, работающих на тяжелых, малоквалифицированных работах.

2. В связи с изменением ситуации на рынке труда дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы можно рассматривать как поощрительные и предоставлять за счет собственных средств (прибыли) нанимателя.

3. Согласно новой редакции ст. 159 работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель за счет собственных средств может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до трех календарных дней.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 07.12.2007 № 164 признано утратившим силу постановление Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 61, утвердившее перечень отраслей, производств, работ, профессий и должностей, условий предоставления и продолжительности отпуска за продолжительный стаж работы, с 26.01.2008 (дня вступления в силу Закона от 20.07.2007).

4. Согласно ч. 2 ст. 159 порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Порядок и условия предоставления дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы, конкретная его продолжительность в пределах трех календарных дней регулируются локальными нормативными правовыми актами (коллективным договором, трудовым договором или непосредственно распорядительным документом нанимателя).

Непосредственно в локальном нормативном правовом акте (например, в коллективном договоре) могут быть определены:

категория работников (либо все работники), которым предусматривается дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы;

продолжительность стажа работы в отрасли, организации, дающего право на отпуск;

периодичность предоставления этого отпуска;

конкретная продолжительность данного отпуска;

другие вопросы, определяющие порядок и условия предоставления данного отпуска.

5. В организации, где коллективный договор не заключается, указанные вопросы могут быть урегулированы приказом (распоряжением) нанимателя. Кроме того, в непосредственно трудовом договоре, контракте, заключенном с конкретным работником, может также быть предусмотрено предоставление отпуска за продолжительный стаж работы и условия его предоставления.

Статья 160. Дополнительные поощрительные отпуска

Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться за счет собственных средств нанимателя коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально — трудовым договором.

1. Нормой ст. 160 нанимателю предоставлено право устанавливать за счет собственных средств (прибыли) дополнительный поощрительный отпуск. Наниматель устанавливает его в качестве поощрения за результаты труда, условия труда, сложность и значимость выполняемой работы и другие условия. В этой связи данный отпуск может предоставляться как всем работникам, так и отдельным категориям работников либо персонально отдельным работникам в трудовом договоре, контракте. При этом, как правило, оговариваются условия, при наличии которых продолжительность поощрительного отпуска может уменьшаться, либо он вообще не будет предоставляться. Продолжительность данного отпуска законодательством не определена, поэтому условия предоставления, продолжительность дополнительного поощрительного отпуска могут быть оговорены в коллективном договоре, соглашении либо непосредственно в трудовом договоре, контракте, заключенном с работником.

2. Согласно ст. 150 дополнительный поощрительный отпуск относится к трудовому отпуску и на него распространяется действие положений, предусмотренных гл. 12 «Трудовые и социальные отпуска».

3. Отдельно нужно остановиться на дополнительном поощрительном отпуске, предусмотренном п. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.).

Согласно п. 2.5 указанного Декрета контракт, заключенный с работником, должен предусматривать предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней. В конт-

ракте, заключенном с работником, прописывается конкретная продолжительность дополнительного поощрительного отпуска. Согласно п. 14 Примерной формы контракта нанимателя с работником (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180, в ред. постановления от 01.06.2000 № 787, с изм. и доп.) наниматель, определяя работнику конкретную продолжительность дополнительного поощрительного отпуска, предусматривает и условия его предоставления.

Расходы, связанные с реализацией этой меры стимулирования труда (в отличие от дополнительного поощрительного отпуска, предоставляемого согласно ст. 160), относятся на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг).

4. В контракте с работником следует также указать дату (день, месяц, год), с которой будет предоставляться поощрительный отпуск той или иной продолжительности.

Учитывая специфику дополнительного поощрительного отпуска как меры поощрения, поощрительный отпуск, предоставляемый в соответствии с п. 2.5 Декрета, и поощрительный отпуск, предоставляемый в соответствии со ст. 160, следует предоставлять сверх, основного отпуска более 24 календарных дней, а также дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством о труде.

Статья 161. Замена отпуска денежной компенсацией

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.

1. Нормами ТК допускается замена трудовых отпусков денежной компенсацией. Такая замена может производиться по соглашению между работником и нанимателем. При этом предусмотрен срок трудового отпуска **В** течение 21 календарного дня в рабочем году, который должен быть использован работником для отдыха в обязательном порядке. Установленный законодателем обязательный срок (21 календарный день) для использования отпуска является минимальным, т. е. это тот предел, за границу которого нельзя выходить.

2. В статье 161 четко регламентируется, какие виды трудовых отпусков могут быть заменены денежной компенсацией. В качестве таковых выделяются основной и дополнительный отпуска. По общему правилу эта норма распространяется и на отпуска заработанные, но не использованные за прошедшее рабочее время. Наряду с изложенным в ч. 2 ст. 161 также указано, что не допускается

замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 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 особый характер работы.

3. Из части 2 ст. 161 следует, что замена трудовых отпусков, предоставляемых авансом, денежной компенсацией не допускается. Замена трудовых отпусков (основного и дополнительного) денежной компенсацией возможна по заявлению работника только в случаях, если он проработал не менее шести месяцев в году, т. е. имеет стаж работы, дающий ему право на отпуск в соответствии с законом (см. ст. 166, 167, 177). В равной мере это касается и трудовых отпусков, не использованных за прошедшее время.

Закон предоставляет работнику возможность получить отпуск авансом, но не дает права на его компенсацию.

4. Законодательством предусмотрена замена отпуска денежной компенсацией и в некоторых других случаях. При этом замена отпуска денежной компенсацией допускается как в случае неиспользования работником ежегодного отпуска полностью, так и использования его не полностью. Это происходит, в частности, при увольнении, в том числе в связи с переводом работника к другому нанимателю.

Выплата денежной компенсации производится независимо от основания прекращения трудового договора. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск выплачивается в день увольнения, которым считается последний день работы.

Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени (ст. 179).

5. Замена отпуска денежной компенсацией является исключением, а не правилом, обязательным к исполнению. Об этом свидетельствует и ежегодно составляемый график предоставления отпусков, в котором указывается о предоставлении отпуска в натуре, а не о замене его денежной компенсацией (см. комментарий к ст. 168). Это подтверждается и тем обстоятельством, что она производится только по соглашению сторон (ч. 1. ст. 161).

Статья 162. Суммирование трудовых отпусков

Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску (часть первая статьи 155), если иное не предусмотрено актами законодательства.

1. Статья 162 принята в новой редакции с учетом изменений, которые произошли в правовом регулировании трудовых отпусков. Представляется, однако, что действующая редакция статьи сформулирована недостаточно четко: она не в полной мере учитывает особенности предоставления основного (различной продолжительности) и дополнительных (различных видов) отпусков, поэтому требует дополнительных разъяснений.

2. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» признано утратившим силу постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.07.2000 № 1154 «Об утверждении Порядка предоставления и суммирования трудовых отпусков». В результате перестают применяться правила предоставления и суммирования основного и дополнительных отпусков (в частности, положение об ограничении 35 календарными днями общей продолжительности трудового отпуска при суммировании основного и дополнительных отпусков, различные правила суммирования основного отпуска и дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за продолжительный стаж работы, особенности предоставления поощрительных отпусков).

3. В настоящее время дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы, а также за ненормированный рабочий день и продолжительный стаж работы присоединяются к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня без ограничения общей продолжительности трудового отпуска.

4. Исключения из данного правила, предусматривающие более льготный порядок суммирования трудовых отпусков, предусмотрены 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». В соответствии с п. 2 этого постановления к основному отпуску продолжительностью более 24 календарных дней присоединяются дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы, предоставляемые работникам: признанным инвалидами (продолжительность их основного отпуска составляет 30 календарных дней), моложе 18 лет (продолжительность их основного отпуска составляет 30 календарных дней), работающим в зоне радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (продолжительность их основного отпуска составляет 37 или 44 календарных дня).

5. В действующей редакции ст. 162 в отличие от предыдущей не упоминаются коллективные договоры, соглашения, в которых может предусматриваться иной порядок суммирования трудовых отпусков. Полагаем, однако, что коллективные договоры, соглашения это предусматривать могут. Исходя из общей направленности коллективных договоров, соглашений — не ухудшать положение работников по сравнению с законодательством о труде (ч. 2 ст. 7) — в них могут включаться положения, содержащие более льготные для работников правила суммирования трудовых отпусков. Естественно, что затраты на осуществление подобных мероприятий должны финансироваться за счет собственных средств нанимателя.

6. Как и прежде, сверх других трудовых отпусков работникам предоставляются дополнительные поощрительные отпуска, предусмотренные ст. 160, а также п. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.).

Статья 163. Рабочий год

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, — промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

1. Работнику, имеющему право на трудовой отпуск, он предоставляется за рабочий год.

2. Понятие рабочего года для исчисления отпуска не совпадает с понятием календарного года, хотя по продолжительности рабочий год равен календарному.

3. Под рабочим годом для исчисления отпуска понимается период времени, исчисляемый с даты поступления на работу. При этом отсчет каждого последующего рабочего года производится со дня истечения предыдущего. К примеру, если работник принят на работу 16.09.2007, то рабочий год для отпуска будет определяться с 16.09.2007 по 15.09.2008, с 16.09.2008 по 15.09.2009 и т. д.

4. Рабочий год для исчисления трудового отпуска в определенных случаях сдвигается (см. ст. 165 и комментарий к ней).

5. За каждый рабочий год работнику может быть предоставлен только один трудовой отпуск. Однако в календарном году работник может использовать отпуск несколько раз за различные рабочие годы.

Статья 164. Периоды, включаемые в рабочий год

В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается фактически отработанное время.

К фактически отработанному времени приравниваются:

1) время, которое работник не работал, но за ним, согласно законодательству или коллективному договору, сохранялись прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2) время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;

3) время оплаченного вынужденного прогула;

4) другие периоды, не отвечающие условиям пунктов 1-3 настоящей статьи, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.

1. Фактически отработанным временем признается период, в течение которого работник действительно исполнял возложенные на него трудовым договором, локальными нормативными правовыми актами и законодатель-

стном трудовые обязанности, в том числе время командировки, прохождения производственного обучения и т. д. Фактически отработанное время одинаково при полном, сокращенном и неполном рабочем времени и не зависит от продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

2. К фактически отработанному времени приравнивается также время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением **случаев**, предусмотренных законом.

3. Ко времени, когда работник не работал, но за ним сохранялась прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, относятся, в частности, периоды выполнения государственных или общественных обязанностей, повышения квалификации и переподготовки, отпусков в связи с обучением, получения пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. Вместе с тем в это время не должны включаться периоды, не отвечающие определенным в **ц. 1 ст. 164** требованиям. К последним будут относиться, например, периоды, когда пособия по временной нетрудоспособности не выплачиваются (при умышленном причинении вреда своему здоровью в целях уклонения от работы, временной нетрудоспособности, наступившей вследствие травмы, полученной при совершении преступления, и др.).

4. За период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в порядке и размерах, предусмотренных законодательством. Имеете с тем этот период к фактически отработанному времени не приравнивается.

5. К фактически отработанному времени приравнивается время предусмотренных законодательством или коллективным договором социальных **отпусков** без сохранения заработной платы при условии, если их общая продолжительность не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года (см. ст. 189 и 190 и комментарии к ним).

6. Время, когда работник не мог выполнять свои обязанности по трудовому договору в случае простоя по вине нанимателя, а также время оплаченного вынужденного прогула (в случае незаконного увольнения и последующего *ип* постановления работника на работе по решению суда) включается в фактически отработанное время.

7. К другим периодам, которые включаются в фактически отработанное время, относятся, в частности, время обучения на курсах по подготовке и переподготовке кадров, время, когда работник освобождается от работы в связи с внедрением новых технологий в производство, и т. д.

8. В соответствии с УИК в рабочий год включается время отбывания осужденными наказания в виде исправительных работ (п. 6 ст. 38).

9. Если из рабочего года исключаются определенные периоды, рабочий год сдвигается на незасчитанное в него время (см. ст. 165 и комментарий к ней).

**Статья 165. Условие, при котором сдвигается
рабочий год**

Если сумма периодов, включаемых в рабочий год согласно статье 164 настоящего Кодекса, меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время.

1. Название статьи изложено в новой редакции, более точно отражающей ее содержание. В силу нового нормативного предписания смещение рабочего года при наступлении соответствующих обстоятельств является сейчас безусловной обязанностью нанимателя.

2. Норма ст. 165 применяется в тех случаях, когда в рабочем году имели место периоды, которые не включаются в фактически отработанное время (см. ст. 164 и комментарий к ней). В подобных случаях происходит смещение конца рабочего года на недостающий период вперед. В результате обеспечивается отработка работником полного рабочего года, дающего право на получение трудового отпуска. Например, в течение рабочего года женщина 8 месяцев и 10 календарных дней находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Рабочий год женщины исчисляется с 04.03.2007 по 03.03.2008. Конец ее рабочего года после исключения 8 месяцев и 10 календарных дней отпуска по уходу за ребенком отодвинется до 13.11.2008. Все последующие рабочие годы уже будут исчисляться с 14 ноября.

3. Имеющее место смещение рабочего года должно быть оформлено приказом (распоряжением) нанимателя. Такая же отметка делается в личной карточке работника (форма Т-2).

**Статья 166. Условия предоставления трудовых отпусков
за первый рабочий год**

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей.

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) исключен;
- 5) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
- 6) исключен;
- 7) участникам Великой Отечественной войны;
- 8) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

9) 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;

10) 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 второй и части третьей настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

1. Законом от 20.07.2007 в ст. 166 внесены изменения и дополнения, связанные с уточнением некоторых формулировок, а также сокращением круга работников, которым наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по их желанию до истечения шести месяцев работы.

2. Согласно ч. 1 ст. 166 шесть месяцев являются необходимым минимальным периодом работы у нанимателя для предоставления отпуска за первый рабочий год. После шести месяцев работы отпуск предоставляется в любое время первого рабочего года. Исчерпывающий перечень исключения из данного правила предусмотрен в п. 1-10 ч. 2 и ч. 3 ст. 166.

3. В соответствии с действующей редакцией ч. 2 ст. 166 право на получение трудового отпуска до истечения шести месяцев работы уже не предусмотрено для работников, которым в соответствии с медицинским заключением предоставляется путевка для санаторно-курортного лечения, учителям школ, преподавателям профессионально-технических учебных заведений, профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений, военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора.

4. Предоставление отпуска до истечения шести месяцев работы работникам, предусмотренным в п. 1-9 ч. 2 и ч. 3 ст. 166, является не правом, а обязанностью нанимателя.

В этих случаях отпуск предоставляется авансом в полном размере, а не пропорционально отработанной части рабочего года.

5. Согласно п. 10 ч. 2 ст. 166 предоставление отпуска до истечения шести месяцев работы обязательно для нанимателя и в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

6. В соответствии с ч. 4 ст. 166 отпуск за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы может предоставляться по усмотрению нанимателя не в полном размере, а пропорционально отработанной части рабочего года. Продолжительность отпуска при этом должна быть не менее 14 календарных дней. Данное правило распространяется на работников, которые не указаны в п. 1-9 ч. 2 и ч. 3 ст. 166. Это работники, отпуск которым предоставляется в соответствии с п. 10 ч. 2 ст. 166.

Статья 167. Условия предоставления трудовых отпусков за второй и последующие рабочие годы

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 настоящим Кодексом.

1. Трудовые отпуска за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года, в том числе и авансом, в соответствии с графиком отпусков. При этом не допускается предоставление отпуска авансом в счет рабочего года, который еще не начался. Если отпуск за рабочий год с 01.11.2006 по 31.10.2007 был использован работником в декабре 2006, то отпуск за следующий рабочий год (с 01.11.2007 по 31.10.2008) может быть предоставлен ему не ранее 01.11.2007.

2. Отпуск авансом предоставляется в полном размере, а не пропорционально отработанной части рабочего года.

Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков

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 вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;**
- 5) работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;**
- 6) работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах в зоне эвакуации**

(отчуждения), в 1986-1987 годах — в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

7) работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на Чернобыльской АЭС;

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;

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

1. Часть 4 ст. 168 изложена в новой редакции. В ней несколько расширен И уточнен перечень категорий работников, которым наниматель по их желанию обязан запланировать отпуск в летнее или другое удобное время либо в определенный период.

2. На практике очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков. Этот график утверждается либо нанимателем по согласованию с профсоюзом, либо нанимателем самостоятельно в случае отсутствия профсоюза (ч. 1 ст. 168).

3. График отпусков — это локальный нормативный правовой акт, обязательный для исполнения как работниками, так и нанимателем. При составлении графика отпусков должны приниматься во внимание как особенности

и интересы производства, так и интересы работников. В процессе составления графика отпусков наниматель должен выяснить пожелания работников о наиболее удобном для них времени использования отпуска и, сообразуясь с условиями производства, по возможности удовлетворить эти пожелания, учитывая также время, когда работник использовал предыдущий отпуск.

4. Обычно в крупных организациях графики отпусков составляются по цехам и другим структурным подразделениям. Они одобряются руководителем структурного подразделения по согласованию с цехкомом и утверждаются руководителем организации или иным уполномоченным должностным лицом нанимателя. В небольших организациях составляется один график для всех работников.

5. 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.

Обычно в графике определяются только месяцы, на которые запланированы отпуска. В подобных случаях конкретная дата начала отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем.

Как правило, с целью обеспечения нормальной деятельности организации отпуска должны не приурочиваться к первому или пятнадцатому числам месяца, а распределяться равномерно в течение всего месяца.

6. При составлении графика отпусков необходимо учитывать требования ТК и иных актов законодательства о предоставлении отпусков отдельным категориям работников в летнее или другое удобное для них время либо в определенный период.

7. Перечень категорий работников, которым наниматель обязан запланировать отпуск по их желанию в летнее или другое удобное время, не является исчерпывающим. В коллективном или трудовом договоре могут быть предусмотрены другие подобного рода случаи.

О некоторых из перечисленных в ч. 4 ст. 168 категорий работников речь идет и в других главах ТК.

Так, работникам моложе 18 лет трудовые отпуска предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года (см. ст. 277 и комментарий к ней). Работникам, заболевшим или перенесшим лучевую болезнь, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы в 1986-1989 гг., трудовой отпуск предоставляется в удобное для них время (см. ч. 1 ст. 326 и комментарий к ней). Лица, проживающие в зонах первоочередного и последующего отселения, при переселении имеют право на использование трудового отпуска в удобное для них время (см. п. 4 ч. 2 ст. 328 и комментарий к ней).

8. Перечень категорий работников, которым наниматель обязан запланировать отпуск по их желанию в определенный период, является исчерпывающим.

Об отдельных из перечисленных ч. 4 ст. 168 категорий работников говорится и в других главах ТК.

В частности, трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе (см. ч. 1 ст. 347 и комментарий к ней).

9. Право на предоставление отпуска в летнее или другое удобное время либо и определенный период за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы у нанимателя имеют только работники, указанные в п. 1-10 ч. 2 и ч. 3 ст. 166 (см. ст. 166 и комментарий к ней). Другие работники пользуются таким правом по истечении шести месяцев работы у нанимателя.

Статья 169. Обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска

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.

1. Часть 1 ст. 169 обязывает нанимателя уведомлять работника о времени начала его отпуска не менее чем за 15 календарных дней. На практике такое уведомление может осуществляться путем вывешивания соответствующих объявлений в цехе, на участке либо путем доведения до сведения каждого работника иод роспись приказа (распоряжения, решения) или записки об отпуске.

2. Согласно ч. 2 ст. 169 работник, которому отпуск предоставляется индивидуально (не по графику), должен быть уведомлен об этом нанимателем письменным извещением не позднее чем за 15 календарных дней до начала отпуска.

3. ТК не предусмотрена обязанность работника подавать заявление о предоставлении отпуска, запланированного графиком. Однако если работнику по его просьбе отпуск предоставляется в другое время, то в этом случае он должен подать письменное заявление.

4. В статье 169 не определены последствия неуведомления нанимателем работника в установленный срок о времени начала отпуска. На практике в таких случаях отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года (см. ст. 171 и комментарий к ней).

Статья 170. Ежегодное предоставление трудового отпуска. Исключительные случаи переноса трудового отпуска на следующий год

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.

1. Законом от 20.07.2007 в ст. 170 внесены изменения и дополнения, связанные с увеличением минимальной продолжительности оставшейся части отпуска после переноса трудового отпуска на следующий рабочий год, а также с **изменением** названия дополнительного отпуска, предоставляемого за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. В частях 1 и 5 ст. 170 закреплено общее правило об обязанности нанимателя предоставлять работнику трудовой отпуск в течение каждого рабочего года (ежегодно).

3. В соответствии с ч. 2 ст. 170 исключением из вышеуказанного правила являются случаи, когда предоставление полного трудового отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя. Инициатором переноса части отпуска на следующий рабочий год в этих исключительных случаях выступает наниматель, но для осуществления переноса части отпуска требуется обязательное согласие работника.

4. Согласно ч. 3 ст. 170 минимальная продолжительность части отпуска, которая остается после переноса трудового отпуска на следующий рабочий год и предоставляется до окончания текущего рабочего года, увеличена с 7 до 14 календарных дней.

5. Часть 4 ст. 170 определяет, что по желанию работника переносимая часть трудового отпуска присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

6. В части 5 ст. 170 содержится безусловный запрет на перенос части трудового отпуска на следующий рабочий год работникам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 171. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года

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 первой настоящей статьи, 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 причины, перечисленные в части первой настоящей статьи, 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 в времени продления отпуска.

1. Законом от 20.07.2007 в п. 4 ч. 1 ст. 171 внесено уточнение в части наименования учреждения образования; ч. 5, ограничивающая права работников моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, на перенесение трудового отпуска, из статьи исключена.

2. В части 1 ст. 171 предусмотрены причины (обстоятельства), которые исключают возможность фактической реализации работником права на отпуск. В связи с этим отпуск переносится или продляется в течение текущего рабочего года. Вопрос о переносе или продлении отпуска решается в зависимости от того, когда наступили соответствующие причины (относительно времени отпуска).

3. Согласно ч. 2 ст. 171 при наступлении указанных причин 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.

4. В соответствии с ч. 3 ст. 171 при наступлении указанных причин до начала трудового отпуска отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

5. Перечень причин переноса или продления отпуска, указанный в п. 1-5 ч. 1 ст. 171 не является исчерпывающим: согласно п. 6 ст. 171 он может дополняться с согласия сторон, а также законодательством или коллективным договором.

6. На практике отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, если работник не был своевременно уведомлен нанимателем о времени его начала (см. ст. 169 и комментарий к ней).

7. В соответствии с ч. 4 ст. 171 работник обязан уведомить нанимателя о причинах, которые препятствуют использованию трудового отпуска в за-

планированный срок, и конкретном времени продления отпуска, если такая возможность объективно имеется.

8. Перенос или продление трудового отпуска оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, на основании которого делается отметка в таблице учета использования рабочего времени.

9. Перенесение отпуска в течение текущего рабочего года работникам моложе 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в настоящее время допускается на общих основаниях.

Статья 172. Право нанимателя на досрочное предоставление трудового отпуска работникам

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.

1. Норма ст. 172 предусматривает положение о праве (но не об обязанности) нанимателя на досрочное предоставление трудового отпуска 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.

2. Досрочное предоставление отпуска является односторонним отступлением нанимателя от утвержденного графика трудовых отпусков, и поэтому может иметь место только в исключительных случаях.

3. В связи с тем, что процедура реализации ст. 172 в самой статье не определена, ее целесообразно предусматривать в местных правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, соглашениях.

Статья 173. Последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя

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 первой статьи 179 настоящего Кодекса.

1. Норма ст. 173 предусматривает последствия одностороннего отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя. В таких случаях наниматель вправе (но не обязан) отказать работнику в переносе отпуска и выплате денежной компенсации за

неиспользованный отпуск. Исключают такие последствия случаи увольнения работника независимо от его основания (см. ст. 179 и комментарий к ней).

2. В статье 173 возможность наступления последствий отказа работника от использования трудового отпуска обусловлена одновременным наличием двух условий: 1) предоставлением работнику трудового отпуска с соблюдением установленного порядка, 2) отсутствием у работника законных оснований для отказа.

3. Об обязанностях нанимателя, предшествующих предоставлению трудового отпуска, см. ст. 166-171 и комментарий к ним.

4. О законных основаниях для отказа работника в использовании трудового отпуска см. ст. 171 и комментарий к ней.

Статья 174. Разделение трудового отпуска на части.

Отзыв из отпуска

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

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска).

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, 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.

1. Законом от 20.07.2007 в ст. 174 внесены изменения и дополнения, связанные с возможностью разделения трудового отпуска только на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, а также уточнением названия работ, выполнение которых исключает отзыв работников из отпуска.

2. Часть 1 ст. 174 предусматривает разделение трудового отпуска на части. (>тнуск может быть разделен на части только при наличии предварительной, имеющей место до начала отпуска, договоренности между работником и нанимателем.

3. В целях предотвращения чрезмерного дробления трудового отпуска установление, что отпуск может быть разделен только на две части. Исключения из данного правила, улучшающие положение работников, могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашением.

4. Минимум одной из частей отпуска составляет 14 календарных дней. При этом не имеет значения, в какой последовательности части отпуска будут

использоваться. Работник может использовать части отпуска в различное время в течение рабочего года (например, зимой и летом).

5. Разделение отпуска на части оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с указанием продолжительности и сроков предоставления каждой из частей.

6. Нормы ч. 2-4 ст. 174 предусматривают отзыв работника из **уже** начавшегося трудового отпуска. В этом случае отпуск работника прерывается.

7. Отзыв работника из отпуска может иметь место по предложению нанимателя и только с согласия работника. Форма предложения нанимателя и согласия работника может быть как устной, так и письменной (при этом письменная форма является более предпочтительной).

8. Отказ работника от выхода на работу в связи с отзывом его из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применение к нему мер дисциплинарного воздействия.

9. В соответствии с ч. 3 ст. 174 неиспользованная в связи с отзывом работника из отпуска часть отпуска компенсируется одним из следующих способов:

предоставляется по договоренности между работником и нанимателем в течение текущего рабочего года;

присоединяется по желанию работника к отпуску за следующий рабочий год;

компенсируется по желанию работника в денежной форме.

Иной порядок компенсации может быть предусмотрен коллективным договором.

10. Конкретные обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работников из отпуска, могут определяться коллективным договором.

11. Отзыв работника из отпуска оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с указанием времени, на которое переносится неиспользованная часть отпуска.

12. В силу ч. 5 ст. 174 не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 175. Сохранение среднего заработка за время трудового отпуска

За время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Щ

1. Норма ст. 175 имеет отсылочный характер. Средний заработок, сохраняемый за время трудового отпуска, исчисляется в порядке, устанавливаемом Правительством или уполномоченным им органом, в частности Министерством труда и социальной защиты.

2. Порядок исчисления среднего заработка определен Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, в ред. постановления от 27.03.2006 № 37, далее — Инструкция об исчислении среднего заработка).

Инструкция об исчислении среднего заработка принята в целях обеспечения единого порядка исчисления среднего заработка, сохраняемого работнику за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, для выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, выходного пособия, пособия по безработице, оплаты времени выполнения государственных и общественных обязанностей, вынужденного прогула и в других случаях, предусмотренных законодательством, кроме тех, когда законодательством Республики Беларусь установлен иной порядок его исчисления.

3. Инструкция об исчислении среднего заработка является обязательной для применения нанимателями всех форм собственности и предусматривает: период, М который исчисляется средний заработок, порядок корректировки заработка в связи с увеличением тарифных ставок (окладов), расчет среднего заработка и общей суммы денежной компенсации, причитающейся работнику.

4. При исчислении сохраняемого среднего заработка учитывается заработная плата, начисленная работнику за работу, обусловленную трудовым договором с нанимателем. При исчислении среднего заработка учитываются выплаты согласно приложению к Инструкции об исчислении среднего заработка. О перечне выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, см. ст. 85 и комментарий к ней.

5. О порядке исчисления заработной платы для оплаты трудового отпуска и выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск см. ст. 81 и комментарий к ней, а о порядке корректировки заработной платы с применением поправочных коэффициентов — ст. 83 и комментарий к ней.

Статья 176. Срок выплаты среднего заработка за время трудового отпуска

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

1. Комментируемая статья обязывает нанимателя выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска. ...рждая графики очередности предоставления отпусков (см. ст. 168), наниматель должен планировать наличие средств для своевременной выплаты работнику среднего заработка при уходе его в отпуск. Выплата может быть произведена и раньше срока, указанного в ст. 176 (например, за неделю, три дня, но не позднее чем за два дня). Этот двухдневный срок, установленный ст. 176, должен исчисляться в соответствии со ст. 10 не в рабочих, а в календарных днях.

2. В статье 171 закреплено право работника на перенос или продление | трудового отпуска в течение текущего рабочего года. Этим правом работник

может воспользоваться и в случае невыплаты ему в установленный срок заработной платы за время отпуска (п. 5 ч. 1 ст. 171).

Статья 177. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени

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.**

1. Законом от 20.07.2007 в п. 2 ст. 177 внесено уточнение, правильно отражающее смысл содержащегося здесь нормативного предписания.

2. Статья 177 применяется в нескольких случаях: когда трудовой отпуск предоставляется пропорционально отработанной части рабочего года (см. ч. 4 ст. 166, 178 и комментарии к ним); при замене трудового отпуска денежной компенсацией (см. ч. 3 ст. 174 и комментарий к ней); при расчете денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении (см. ст. 179 и комментарий к ней).

3. Части 1 и 2 ст. 177 определяют порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени. Эта продолжительность исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на один месяц, на количество отработанных месяцев в календарном году. Полученные при расчете общей продолжительности дней отпуска десятые, равные 0,5 и больше, округляются до одного дня, а меньше 0,5 исключаются из подсчета. Например, в рабочем году работник отработал 8 месяцев, продолжительность его полного трудового отпуска составляет 28 календарных дней. Величина отпуска, приходящегося на один месяц, составляет 2,33 календарных дня ($28 : 12$). Продолжительность трудового отпуска работника пропорционально отработанным в рабочем году 8 месяцам составит 18,64 календарных дня ($2,33 \times 8$), т. е. 19 календарных дней.

4. Часть 3 ст. 177 устанавливает порядок расчета отработанных в рабочем году полных месяцев, количество которых необходимо знать для применения ч. 1 ст. 177.

Этот порядок расчета производится в следующем образом:

подсчитываются отработанные работником календарные дни, включаемые в рабочий год;

полученная сумма делится на среднемесячное число календарных дней за год (согласно п. 5 Инструкции о порядке исчисления среднего заработка среднемесячное количество календарных дней составляет 29,7 (см. ст. 175 и комментарий к ней));

полученный остаток дней до полного среднемесячного числа, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней — из подсчета исключается.

Например, работник поступил на работу 03.03.2007 и уволился с работы 14.01.2008, не использовав трудовой отпуск. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении в этом случае будет выплачиваться пропорционально отработанному времени, поскольку работник ко дню увольнения проработал только часть рабочего года. Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев для выплаты денежной компенсации будет выглядеть следующим образом:

в рабочий год работника (с 03.03.2007 по 14.01.2008) включаются 318 календарных дней;

в рабочем году работник отработал 10,7 месяца ($318 : 29,7$);

поскольку остаток дней (0,7 месяца) составляет более 15 календарных дней, он округляется до полного месяца.

Таким образом, в рабочем году работник отработал 11 полных месяцев.

Статья 178. Права работников на получение основного и дополнительных отпусков с последующим увольнением

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.

1. Законом от 20.07.2007 ст. 178 принята в новой редакции. В ней уточнено, что с последующим увольнением могут быть предоставлены основной

и дополнительные отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется только в пределах срока трудового договора. При предоставлении отпуска с последующим увольнением по собственному желанию работник получил право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска.

2. Статья 178 наделяет работника независимо от срока заключенного с ним трудового договора правом получения трудового отпуска с последующим увольнением. Неиспользованный трудовой отпуск с последующим увольнением предоставляется по письменному заявлению работника и только с согласия нанимателя.

3. О предоставлении трудового отпуска с последующим увольнением издается приказ (распоряжение) нанимателя. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4. Не допускается получение трудового отпуска с последующим увольнением при увольнении за виновные действия работника. К ним относятся случаи увольнения по п. 4, 5, 7-9 ст. 42 и п. 1, 1²-3, 5 ст. 47 (см. комментарии к указанным статьям).

5. Норма ч. 2 ст. 178 распространяется на работников, заключивших срочный трудовой договор, и определяет особенности предоставления трудового отпуска с последующим увольнением при увольнении в связи истечением срока трудового договора. О понятии срочного трудового договора и порядке его прекращения в связи с истечением срока трудового договора см. ст. 17, п. 2 ст. 35 и комментарии к ним.

В настоящее время при увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется только в пределах срока трудового договора и не может продлеваться, если время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока договора. Например, работнику со 2 июня полагается основной отпуск продолжительностью 24 календарных дня. Срок трудового договора истекает 16 июня. Отпуск с последующим увольнением продолжительностью 15 календарных дней будет предоставлен со 2 по 16 июня. Последним днем работы будет день истечения срока трудового договора — 16 июня. За неиспользованные 9 календарных дней отпуска работнику будет выплачена денежная компенсация. По ранее действовавшему законодательству отпуск мог быть предоставлен в полном размере — по 25 июня. Последним днем работы работника считался бы последний день отпуска — 25 июня.

6. Часть 3 ст. 178, являющейся новеллой ТК, распространяется на работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок, и устанавливает особенности предоставления трудового отпуска с последующим увольнением по собственному желанию. При предоставлении отпуска с последующим увольнением по собственному желанию работник вправе 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.

О понятии трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и порядке его расторжения по собственному желанию работника см. ст. 17, п. 3 ст. 35, ст. 40 и комментарии к ним.

Статья 179. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении

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.

1. Нормой ч. 1 ст. 179 установлена обязанность нанимателя при увольнении работника выплатить ему денежную компенсацию (если работник имеет на нее право) за неиспользованный или использованный не полностью трудовой отпуск, а также определен порядок выплаты данной компенсации.

2. Денежной компенсации подлежат все неиспользованные трудовые отпуска, на которые работник имел право в период работы у данного нанимателя (как за текущий рабочий год, так и за предыдущие рабочие годы). Неиспользованные социальные отпуска, на которые работник имел право в период работы у данного нанимателя, при увольнении не компенсируются.

3. Право работника на получение денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск не зависит от основания увольнения работника. Поэтому денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск подлежит выплате при увольнении работника по любому из оснований, предусмотренных законодательными актами (в том числе при прекращении трудового договора и связи с переводом к другому нанимателю).

4. При увольнении работника, принятого на работу в порядке перевода, наниматель не должен выплачивать ему денежную компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск у предыдущего нанимателя. В этом случае требование о выплате денежной компенсации может быть предъявлено работником по прежнему месту работы.

5. В соответствии со ст. 154 право работника на основной отпуск не зависит от вида заключенного с ним трудового договора. Право на денежную компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск распространяется и на сезонных, и временных работников, и работающих по совместительству. При этом работникам по совместительству денежная компенсация выплачивается только в том случае, когда увольняемый совместитель сохраняет трудовые отношения с нанимателем по основному месту работы.

6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника никаких ограничений продолжительности трудового отпуска (ст. 291). При

увольнении работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, которые не использовали или использовали не полностью трудовой отпуск, как и тем, кто работает на обычных условиях, полагается денежная компенсация.

7. Для расчета денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск в первую очередь необходимо определить количество дней отпуска, за которые выплачивается денежная компенсация.

В соответствии с ч. 2 ст. 179 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). Под полным трудовым отпуском в данном случае следует понимать общую продолжительность трудового отпуска, которая рассчитывается путем суммирования положенных работнику основного (24 или более календарных дней) и дополнительных отпусков. О порядке суммирования трудовых отпусков см. ст. 162 и комментарий к ней.

8. Если увольняется работник, у которого остались неиспользованные отпуска за несколько рабочих лет, то денежная компенсация выплачивается за отработанные полные рабочие годы за вычетом суммарной продолжительности отпусков, на которые работник имеет право за этот период.

9. Согласно ч. 3 ст. 179, если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени. Таким образом, денежная компенсация выплачивается работнику даже в том случае, если с момента трудоустройства прошло менее полугода.

При расчете количества дней отпуска, компенсируемых пропорционально отработанному времени, следует руководствоваться порядком исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени, установленному ст. 177 (см. указанную статью и комментарий к ней).

В случаях, когда наниматель уменьшил работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула без уважительных причин, денежная компенсация при увольнении выплачивается работнику за оставшиеся у него после вычета дни отпуска. При этом продолжительность компенсируемого трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска, установленного в соответствии со ст. 155 (см. ст. 181 и комментарий к ней).

10. Средний заработок для выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск рассчитывается в порядке, определенном гл. 7 ТК,

Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка (см. ст. 81, 83, 84, 85 и комментарии к ним).

11. Все суммы, причитающиеся работнику от нанимателя, в том числе денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск, выплачиваются работнику 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 (ст. 77).

Статья 180. Исключена.

Статья 181. Сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины

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.

1. Законом от 20.07.2007 в ст. 181 внесено изменение, связанное с упразднением основного минимального отпуска. Теперь продолжительность трудового отпуска при его сокращении за прогул без уважительной причины не может быть меньше основного отпуска работника.

2. О понятии прогула без уважительной причины см. п. 5 ст. 42 и комментарий к нему.

3. Сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины является правом, а не обязанностью нанимателя.

4. Сокращение продолжительности трудового отпуска не является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому оно может применяться одновременно О дисциплинарным взысканием (см. ст. 198 и комментарий к ней).

5. Если работник имеет право только на основной отпуск независимо от его продолжительности, сокращение продолжительности этого отпуска применяться не может.

6. Сокращение продолжительности трудового отпуска допускается только и том рабочем году, в котором имел место прогул (прогулы).

7. Положение о сокращении продолжительности трудового отпуска за прогул целесообразно включать в местные правила внутреннего трудового распорядка, коллективные договоры, соглашения.

8. Сокращение продолжительности трудового отпуска оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового 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.

1. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска производится только в случаях и размерах, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

2. До принятия Закона от 20.07.2007 единовременная материальная помощь на оздоровление была предусмотрена для работников, проживающих (работающих) в зонах первоочередного и последующего отселения (п. 2 ч. 2 ст. 328), а также в зоне с правом на отселение (п. 2 ч. 2 ст. 329). Однако после внесения изменений и дополнений в указанные статьи единовременная материальная помощь на оздоровление была отменена.

3. В настоящее время единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска полагается государственным служащим в соответствии с п. 1 ст. 50 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.).

4. Другим категориям работников подобные выплаты устанавливаются коллективными договорами.

Статья 183. Социальные отпуска

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей в соответствии с настоящим Кодексом.

Право на социальные отпуска работников не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или коллективным договором, соглашением, — заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

Социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право.

В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

1. В соответствии с Законом от 20.07.2007 в ст. 183 внесены изменения. Уточнено целевое назначение социальных отпусков в связи с обучением — они предоставляются в целях создания благоприятных условий для образования. Предусмотрено также, что все социальные отпуска предоставляются в соответствии с ТК.

2. В статье 183 определены целевое назначение и общие условия предоставления социальных отпусков, которые значительно отличают эти отпуска от трудового отпуска.

3. В отличие от трудового отпуска:

социальные отпуска предоставляются не для отдыха и восстановления работоспособности, а для других признаваемых общественно полезными и социально значимыми целей;

право на социальные отпуска не зависит от продолжительности, места и вида выполняемой работы;

заработная плата на время социальных отпусков сохраняется в случаях, предусмотренных ТК или коллективным договором, соглашением;

все социальные отпуска являются самостоятельным видом отпуска. Они предоставляются сверх основного и дополнительных трудовых отпусков вместе с ним или отдельно;

социальные отпуска предоставляются не за рабочий, а за календарный год, причем только за тот, в котором работник имеет на них право. Если в текущем календарном году социальный отпуск не использован, то он на следующий рабочий год не переносится и денежной компенсацией, в том числе при увольнении, не заменяется.

4. По аналогии с трудовым отпуском на время любого социального отпуска работнику гарантируется сохранение прежней работы. О понятии прежней работы см. ч. 3 ст. 153 и комментарий к ней.

Статья 184. 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, работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 90 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей — 70) календарных дней после родов. При этом общая продолжительность отпуска не может быть менее 146 (160) календарных дней.

Дородовый отпуск, предусмотренный частью второй настоящей статьи, предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.

1. В статье 184 определены условия предоставления отпуска по беременности и родам.

2. Продолжительность отпуска дифференцируется в зависимости от исхода родов и территории, где работает женщина. Общая продолжительность отпуска составляет 126 (70 + 56) календарных дней при нормальных родах, 140 (70 + 70) календарных дней — в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей. Эта общая продолжительность отпуска предоставляется и тогда, когда дородовый отпуск фактически был меньше, — неиспользованные его дни присоединяются к послеродовому отпуску.

3. Дородовой отпуск женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, установлен в 90 календарных дней. Таким образом, общая продолжительность их отпуска увеличивается и составляет не менее 146 (90 + 56) либо 160 (90 + 70) календарных дней. При этом дородовой отпуск предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.

К территории радиоактивного загрязнения относятся территории с радиоактивным загрязнением 1 Ки/кв. км и выше.

4. За период отпуска женщине выплачивается пособие по беременности и родам, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством о государственном социальном страховании (Закон от 30.10.1992 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей», в ред. Закона от 28.12.2007; Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.03.2008 № 490; Положение о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.09.1997 № 1290, в ред. постановления от 04.04.2002 № 421, с изм. и доп., и др.).

5. Об отпусках женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенка в возрасте до трех месяцев, см. ч. 1 ст. 266 и комментарий к ней.

6. Отпуск по беременности и родам предоставляется, а пособие по беременности и родам назначается и выплачивается нанимателем на основании листка нетрудоспособности, выданного соответствующим медицинским учреждением.

7. Отпуск включается в общий стаж, стаж работы по специальности, профессии, должности (специальный стаж), а также в стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска.

8. Пособие по беременности и родам назначается в размере 100 % среднедневного (среднечасового) заработка за рабочие дни (часы) по графику работы работницы.

Минимальный размер пособия за календарный месяц устанавливается в размере 50 % бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действующего в каждом месяце отпуска по беременности и родам.

Размер пособия не зависит от вида трудового договора, стажа работы и членства в профсоюзе.

Статья 185. 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, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется по письменному заявлению матери ребенка и может быть использован ею полностью либо по частям любой продолжительности.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка 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 лиц, указанных в частях первой и третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать по основному или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в общий стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности, кроме дающего право на пенсию за работу с особыми условиями труда и выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска, указанного в настоящей статье, не засчитывается.

1. В статью 185 Законом от 20.07.2007 внесено изменение в части определения порядка предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери другому лицу. В ранее действовавшем законодательстве предусматривалось, что данный отпуск «может быть» предоставлен другому лицу (т. е. наниматель по месту работы указанного лица мог отказать в предоставлении отпуска). В настоящее время предусмотрено, что отпуск «предоставляется» другому лицу (т. е. его предоставление для нанимателя по месту работу указанного лица является обязательным).

2. В статье 185 определены условия предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. За период отпуска выплачивается пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, размеры и условия выплаты которого определяются законодательством о государственном социальном страховании (Закон от 30.10.1992 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей», в ред. Закона от 28.12.2007; Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.03.2008 № 490, и др.).

Пособие назначается и выплачивается нанимателем в размере 80 % бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения. Размер пособия пересматривается ежеквартально в связи с изменением бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения.

4. Предельная продолжительность отпуска ограничена: днем его окончания является день достижения ребенком возраста трех лет. Началом отпуска является день, следующий за днем окончания отпуска по беременности и родам.

5. Об отпусках по уходу за ребенком женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенка, см. ч. 2 ст. 266 и комментарий к ней.

6. В соответствии с ч. 3 ст. 185 отпуск по уходу за ребенком с сохранением права на получение государственного пособия предоставляется работающим отцу, бабушке, деду или другому родственнику независимо от степени родства (кроме работающих пенсионеров), фактически осуществляющим уход за ребенком, а также усыновителям (опекунам) (см. ст. 271 и комментарий к ней).

Предоставление отпуска вместо матери другому работающему родственнику осуществляется при наличии справки с места работы матери ребенка о ее выходе на работу до истечения срока отпуска и прекращении выплаты ей пособия. Для последующего переоформления отпуска на другого работающего родственника лицо, находящееся в отпуске, представляет по месту работы матери справку о ее выходе на работу. На основании этой справки по месту работы матери ей выдается новая справка о том, что она не находится в отпуске и не получает пособия, для оформления отпуска на другое лицо.

7. При приостановке отпуска в связи с выходом на работу на полный рабочий день или на условиях неполного рабочего времени (более половины месячной нормы), а также в случае оформления ребенка в детское дошкольное учреждение пособие выплачивается в размере 50 % от установленного.

8. Согласно ч. 5 и 6 ст. 185 отпуск по уходу за ребенком в отличие от отпуска по беременности и родам не включается в специальный стаж, дающий право на пенсию за работу с особыми условиями труда и выслугу лет, а также в стаж, дающий право на последующие трудовые отпуска.

Статья 186. Исключена.

Статья 187. Исключена.

Статья 188. Исключена.

Статья 189. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику

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, предусмотренные частью первой настоящей статьи, предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами.

1. В соответствии с Законом от 20.07.2007 ст. 189 изложена в новой редакции. В настоящее время уже не предусматривается отпуск продолжительностью до 60 календарных дней. Перечень категорий работников, которым предоставляется отпуск продолжительностью до 14 календарных дней, расширен и уточнен. Уточнено также, что отпуск предоставляется в течение календарного года в период, согласованный сторонами.

2. В статье 189 предусмотрен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который наниматель обязан предоставить определенным категориям работников по их желанию.

Помимо категорий работников, конкретно указанных в п. 1-4 ст. 189, а п. 5 установлена обязанность нанимателя предоставить кратковременный отпуск и иным работникам в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением. В ТК такая обязанность предусмотрена, в частности, в отношении работников, допущенных к вступительным испытаниям при приеме в учреждения, обеспечивающие получение высшего и среднего специального образования (см. ст. 212 и комментарий к ней).

3. В части 1 ст. 189 продолжительность отпуска предусмотрена как предельная без установления минимальной его величины. Конкретная продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и нанимателем.

4. Согласно ч. 2 ст. 189 отпуск может быть использован в каждом календарном году по желанию работника целиком или по частям, вместе с основным отпуском или отдельно от него, в период, согласованный сторонами, когда позволяют производственные условия.

Статья 190. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем

По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех,

Уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

6. В статье 190 не предусмотрена возможность последующей отработки работником предоставленного ему отпуска. На практике такая отработка может иметь место, но только при наличии договоренности между работником и нанимателем.

**с частичным сохранением заработной платы,
предоставляемый по инициативе нанимателя**

558

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.

1. В соответствии с Законом от 20.07.2007 ч. 1 ст. 191 изложена в новой редакции. Расширен перечень обстоятельств, в связи с наличием которых наниматель вправе предоставлять отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы. В статье не указывается также целевое назначение данного отпуска — предотвращение увольнения работников по сокращению численности или штата работников, поскольку в настоящее время отпуск может предоставляться с целью предотвращения увольнения работников и по иным основаниям.

2. В статье 191 впервые законодательно закреплён отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя.

3. Предоставление отпуска является правом нанимателя, которое он реализует при возникновении определенных обстоятельств, имеющих временный характер. К числу таких обстоятельств относятся необходимость временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также отсутствие другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением.

4. Фактической целью отпуска является предотвращение увольнения работников по инициативе нанимателя: в случае временной приостановки работ или временного уменьшения их объема — по сокращению численности или штата работников; при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе (см. п. 1 и 2 ст. 42 и комментарий к ней).

5. Отпуск может быть предоставлен как одному работнику, так и группе работников, но только с его (их) согласия.

6. В статье 191 не установлена минимальная и максимальная продолжительность отпуска. Конкретная продолжительность отпуска определяется по договоренности между работником (работниками) и нанимателем, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

7. В период Отпуска заработная плата либо не сохраняется, либо сохраняется частично. При этом конкретный размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работником, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

8. В коллективном договоре, соглашении могут быть предусмотрены ограничения для нанимателя при предоставлении отпусков. В коллективном договоре, соглашении могут, например, конкретизироваться случаи предоставления отпусков, устанавливаться их продолжительность, определяться размер сохраняемой заработной платы.

Статья 192. Предоставление части трудового отпуска
вместо отпуска без сохранения заработной платы

По договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы (статья 190) может предоставить часть трудового отпуска по правилам, установленным частью первой статьи 174 настоящего Кодекса.

1. В статье 192 предусмотрено право нанимателя вместо отпуска без сохранения заработной платы (ст. 190) предоставить работнику часть трудового отпуска. При этом одна часть разделяемого трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (см. ч. 1 ст. 194 и комментарий к ней).

2. Предоставление отпуска может иметь место по договоренности между работником и нанимателем, а также в определенных случаях, предусмотренных коллективным договором.

..... К А , * ' , - ' , «Д» * , « ' , , V > , - - - I < , < «Ч (* , . . . , > 4 1 , . > >< * < «fw, ' VIP ' Ч- .li /

Глава 13

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Статья 193. Понятие трудовой дисциплины

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

1. В комментируемой статье дано определение трудовой дисциплины.

В широком смысле слова трудовая дисциплина — это добросовестное выполнение работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, творческое отношение к своей работе, бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей и достижение высоких результатов в труде.

Трудовая дисциплина включает в себя различные ее подвиды, выделяемые на практике и в законодательстве в зависимости от конкретного вида деятельности: производственную, исполнительскую и др.

Под производственной дисциплиной, в отличие от трудовой, следует понимать выполнение работником установленных технологических правил и производственных инструкций, правил обращения со станками, агрегатами, иными механизмами и инструментами. В широком смысле производственная дисциплина состоит из многих разновидностей. В производственную дисциплину входят: плановая; конструкторская; технологическая; соблюдение требований стандартов; соблюдение требований по экономии и рациональному использованию сырья, материалов, энергии и иных видов материальных ресурсов; договорная.

Плановая дисциплина предполагает порядок составления планов, их согласования, утверждения и выполнения. Этот порядок устанавливается в постановлениях Совета Министров, приказах министерств и на других уровнях управления.

Конструкторская дисциплина предполагает обязанность специалистов строго соблюдать требования чертежей и другой конструкторской документации при изготовлении продукции.

Технологическая дисциплина заключается в неукоснительном соблюдении работниками технологических процессов на производстве, внедрении мероприятий, направленных на обеспечение технологической подготовки производства. Нарушение работником технологической дисциплины является производственным упущением и дает основание нанимателю, наряду с привлечением виновного к дисциплинарной ответственности, для полного или частичного лишения его премии в соответствии с локальным положением, утвержденным нанимателем. Требования стандартов заключаются в соблюдении порядка стандартизации, выполнения стандартов: ГОСТов, ОСТов, СТП, ТУ.

Соблюдение требований по экономии и рациональному использованию сырья, материалов, энергии и иных видов материальных ресурсов предполагает организацию соревнования между работниками по бережному отношению к используемым материальным ресурсам.

Договорная дисциплина характеризуется организацией хозяйственных отношений предприятий на договорной основе, строгим соблюдением договорных обязательств и ответственностью хозяйствующих субъектов за нарушение обязательств по договорам.

Для работников государственного аппарата характерна такая разновидность трудовой дисциплины, как исполнительская. Ее сущность заключается в своевременном и качественном выполнении каждым государственным служащим приказов, различных поручений, указаний и др.

Иными словами, трудовая и производственная дисциплины в организации представляют собой совокупность организационно-правовых мер, обеспечивающих порядок деятельности организации.

2. В целях обеспечения надлежащей трудовой дисциплины в организации используются различные средства воздействия на поведение работников и применяются различные методы, способствующие поддержанию необходимого уровня трудовой дисциплины. В числе других выделяют два наиболее характерных метода укрепления трудовой дисциплины: убеждение и принуждение.

Убеждение — метод воздействия, стимулирующий субъект права к такому поведению, которое соответствует его воле. Подобное воздействие осуществляется в процессе повседневного труда с использованием психологических подходов. Для него характерны учет запросов и интересов производства и направленность на воспитание сознательности работников. Важным способом обеспечения трудовой дисциплины является соблюдение нанимателем своих собственных обязанностей по рациональному использованию труда работников, обеспечению их материалами, инструментами, спецодеждой, своевременной выдаче заработной платы, созданию работникам здоровых и безопасных условий труда. Важным средством укрепления трудовой дисциплины является поощрение работников за добросовестный труд. Виды поощрений устанавливаются в коллективных договорах и правилах внутреннего трудового распорядка. К наиболее распространенным на производстве видам поощрений относятся: объявление благодарности в приказе (распоряжении); награждение почетной грамотой, ценным подарком, присвоение почетных званий, установленных локальными нормативными правовыми актами; представление особо отличившихся работников к государственным наградам. Практика показывает, что методы убеждения в вопросах укрепления трудовой дисциплины значительно эффективнее методов принуждения.

Принуждение — метод воздействия, который обеспечивает совершение тех или иных действий субъектом права вопреки его воле.

Иными словами, принуждение — это применение руководителем своих властных полномочий при определенных условиях, предусмотренных законом. Метод принуждения применяется только в отношении работников, которые,

находясь в трудовом правоотношении, по своей вине нарушают принятые на себя трудовые обязанности.

Меры дисциплинарного воздействия, применяемые за нарушение трудовых обязанностей, устанавливаются законом. Дисциплинарная ответственность работников наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Статья 194. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине

Трудовой распорядок для работников определяется:

- 1) правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности и другими локальными нормативными правовыми актами;
- 2) штатным расписанием;
- 3) должностными инструкциями работников;
- 4) графиками работ (сменности);
- 5) графиками отпусков.
- 6) исключен;
- 7) исключен;
- 8) исключен.

Локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

1. Законом от 20.07.2007 в ст. 194 абз. 1 ч. 1 изложен в новой редакции; п. 1 дополнен словами «коллективными договорами, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности и другими локальными нормативными правовыми актами»; п. 6-8 исключены; в ч. 2 слова «локальные нормативные акты» заменены словами «локальные нормативные правовые акты».

2. Внутренний трудовой распорядок представляет собой систему правил поведения работников, т. е. определенный режим, обеспечивающий полное и рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда, выпуск качественной продукции. Он является составной частью организации труда предприятия, охватывая основные обязанности нанимателя и работников. Без внутреннего трудового распорядка невозможна нормальная деятельность организации, выполнение стоящих перед нею задач. Внутренний трудовой распорядок в организации закрепляется в основном нормативном правовом акте — правилах внутреннего трудового распорядка. Они утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом на основании Типовых

правил внутреннего трудового распорядка (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46, с изм. и доп.) и являются ведущей формой регулирования и укрепления трудовой и производственной дисциплины.

3. Уставы и положения о дисциплине действуют для отдельных категорий работников государственных организаций, где строгое соблюдение трудовой дисциплины особо важно, так как ее нарушение может привести к тяжелым последствиям. В настоящее время действуют уставы и положения о дисциплине в следующих отраслях народного хозяйства и органах государственного управления:

Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21.04.1994 № 267, с изм.);

Дисциплинарный устав органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 31.08.1999 № 509);

Положение о дисциплине работников Минского метрополитена (утв. постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 30.09.1994 № 100);

Дисциплинарный устав должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 07.05.2001 № 243, с доп.);

Устав внутренней службы Вооруженных Сил Республики Беларусь, Устав гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Республики Беларусь и Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Республики Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 26.06.2001 № 355, с изм. и доп.);

Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.09.1993 № 656, с изм. и доп.);

Положение о прохождении службы в органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 20.12.2007 № 660);

Положение о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь (утв. постановлением Верховного Совета Республики Беларусь от 25.06.1996 № 396-ХШ);

Перечень грубых нарушений порядка осуществления государственного таможенного контроля должностными лицами таможенных органов (утв. приказом Государственного таможенного комитета Республики Беларусь от 10.10.1994 № 295-ОД).

Действие уставов распространяется не на всех работников той или иной отрасли хозяйства, а лишь на работников центрального аппарата и на лиц, выполняющих основные (ведущие) работы. Их перечень обычно указывается в самом уставе.

Например, нормам Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта подчиняются все работники Белорусской железной дороги,

заводов по ремонту подвижного состава и центрального аппарата министерства. Однако действие этого Положения не распространяется на работников заводов (кроме заводов по ремонту подвижного состава), трестов, строительно-монтажных организаций (кроме передвижных), автотранспортных предприятий и некоторых других.

4. Правила внутреннего трудового распорядка полностью распространяются на работников, не подпадающих под действие уставов о дисциплине. Что касается работников, на которых распространяются уставы о дисциплине, то к ним также применяются правила внутреннего трудового распорядка, за исключением вопросов, регулируемых непосредственно уставами о дисциплине. Например, в уставах не находят отражения такие стороны внутреннего трудового распорядка, как режим рабочего времени и его использование. Эти положения содержатся в правилах внутреннего трудового распорядка и распространяются на всех без исключения работников.

Внутренний трудовой распорядок регулируется также штатным расписанием, которым определяется должность и место работы специалиста в общей структуре трудового коллектива. Конкретные трудовые права и обязанности руководителей и специалистов закрепляются в должностных инструкциях. Типовые (примерные) должностные инструкции в пределах своей компетенции вправе утверждать министерства и другие центральные органы государственного управления. Местные должностные инструкции, разрабатываемые на основании типовых (примерных), утверждаются руководителями организаций. Типовые должностные инструкции распространяются на ограниченное число должностей. Поэтому юридической основой для разработки местных должностных инструкций обычно служат Единый квалификационный справочник должностей служащих «Должности служащих для всех отраслей промышленности» (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29.06.2005 № 75), Квалификационный справочник «Государственные должности государственных служащих» (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.10.2003 № 135, с изм. и доп.).

При разработке должностных инструкций в организации необходимо иметь в виду, что перечень обязанностей по той или иной должности в Квалификационном справочнике «Государственные должности государственных служащих» дается без учета специфики работы конкретной организации. Поэтому при составлении должностных инструкций допускаются исключения из квалификационных характеристик работ, не свойственных соответствующей должности в данной организации.

При укрупненном функциональном разделении труда, когда круг обязанностей отдельных работников увеличивается и им помимо основной работы поручается (с их согласия) выполнение работ, предусмотренных по другой должности, а также в случаях выполнения работ по совмещаемым должностям, установленным законодательством (например, секретарь-машинистка), должностная инструкция разрабатывается с учетом обязанностей, возложенных на работника по совмещаемой должности или по видам работ при укрупненном

функциональном разделении труда. В должностные инструкции включаются только служебные права работников, характерные для конкретной должности. Права, общие для всех работников (право на получение гарантированной заработной платы, ежегодные оплачиваемые отпуска и др.), в должностных инструкциях не указываются. Должностные инструкции содержат перечень прав и обязанностей работников по отдельным профессиям и специальностям. В них не отражены технические нормы, а лишь уточняется круг служебных обязанностей, которые должен выполнять работник в соответствии с трудовым договором.

В части 2 ст. 123 установлено, что 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.

Вопросы, имеющие непосредственное отношение к совершенствованию режима рабочего времени, отражаются в правилах внутреннего трудового распорядка или графиках работ (сменности).

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом и доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие. Трудовой распорядок дня работников наряду с другими локальными актами (правилами внутреннего трудового распорядка) определяется графиками отпусков, которыми устанавливается очередность предоставления трудовых отпусков (ст. 168).

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.

В части 4 ст. 168 установлен перечень категорий работников, которым наниматель обязан запланировать отпуск по их желанию в летнее или другое удобное время (см. комментарий к ст. 168). При этом локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с ТК и иными актами законодательства, регламентирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере (ч. 2 ст. 194).

Статья 195. Правила внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются нанимателем с участием профсоюзов на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46 (с изм. и доп.). На основе законодательства о труде и Типовых правил внутреннего трудового распорядка наниматели с участием профсоюзов устанавли-

ливают свои правила внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР). Основной целью типовых ПВТР является обеспечение труда, укрепление его дисциплины, рациональное использование рабочего времени, улучшение качества работ, содействие росту производительности труда. Типовые ПВТР имеют определенную организационную структуру, которая охватывает общие положения и конкретные разделы, регулирующие внутренний трудовой распорядок. Местные ПВТР должны приниматься с участием профсоюзов, если они в организации есть, при отсутствии профсоюзной организации наниматель утверждает местные ПВТР самостоятельно. Иногда при утверждении местных ПВТР с участием профсоюзов возникают разногласия. В таких случаях наниматель вправе самостоятельно реализовать свою позицию. Утвержденные местные ПВТР обязательны как для работников, так и для нанимателей. Работники организации должны быть ознакомлены с местными ПВТР (желательно под роспись в личной карточке формы Т-2).

Текст местных ПВТР должен быть вывешен на видном месте для ознакомления с ними вновь принимаемых работников. От имени нанимателя его права и обязанности, связанные с применением ПВТР, осуществляют уполномоченные должностные лица — руководитель организации (его заместители), руководители подразделений (их заместители), мастера, специалисты или иные работники, которым законодательством или нанимателем предоставлено право принимать самостоятельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.

2. Структура и содержание типовых и местных ПВТР следующая.

Раздел 1 «Общие положения». В типовых ПВТР дано легальное определение понятия внутреннего трудового распорядка — это регламент (порядок) выполнения работниками работы у нанимателя под его руководством и контролем. На локальном уровне в конкретной организации внутренний трудовой распорядок регулируется местными ПВТР, утверждаемого нанимателем с участием профсоюзов. Местные ПВТР могут охватывать более широкий перечень вопросов внутреннего трудового распорядка. Они призваны отражать специфику условий труда в организации, регулировать внутренний трудовой распорядок данного производства, укреплять трудовую дисциплину.

Раздел 2 «Порядок приема и увольнения работников». При приеме и увольнении работников наниматель обязан строго руководствоваться нормами законодательства о труде. Согласно п. 3 ст. 54 при приеме на работу и организации труда работников наниматель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами (т. е. местными правилами), регламентирующими внутренний трудовой распорядок.

В местных ПВТР регламентируются процедура предварительного собеседования с поступающими на работу, основания и порядок определения их квалификации, согласования документов о приеме с руководителями структурных подразделений. В данном разделе местных ПВТР может быть определен порядок и установлены лица, ответственные за проведение вводного инструктажа по охране труда и технике безопасности. В соответствии с типовыми ПВТР в местных правилах устанавливается обязанность нанимателя при заключении

трудового договора или контракта потребовать у гражданина документы, которые тот обязан в соответствии со ст. 26 предъявить нанимателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, документ воинского учета (для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу); трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей; диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы.

Под «иными» документами следует понимать, например, удостоверения о допуске к эксплуатации действующих агрегатов, лифтов, подъемных кранов, электрооборудования, транспортных средств и др., направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством, заключение МРЭК о состоянии здоровья (для инвалидов), декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами. Прием на работу без указанных документов не допускается. При заключении трудового договора запрещается требовать документы, не предусмотренные законодательством.

При приеме работников на работу на нанимателя возлагаются определенные обязанности: ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника под роспись с ПВТР, коллективным договором и соглашением, действующими у нанимателя; провести вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности. Согласно п. 12 типовых ПВТР наниматель обязан оформить заключение, изменение и прекращение трудового договора приказом (распоряжением), постановлением нанимателя и объявить его работнику под роспись.

Раздел 3 «Обязанности работника». Круг функциональных видов обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по одной или нескольким профессиям или должностям соответствующей квалификации, определяется квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке, соответствующими техническими правилами, должностными инструкциями, положениями, иными локальными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами.

Основные, наиболее общие обязанности работника установлены ст. 53 (см. комментарий к ней).

Раздел 4 «Обязанности нанимателя». Обязанности нанимателя установлены ст. 55 (см. комментарий к ней).

Наниматели осуществляют свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченные должностные

лица нанимателей) несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами (см. комментарий к ст. 465).

Раздел 5 «Рабочее время и его использование». Типовыми ПВТР (п. 18) дано легальное определение рабочего времени. Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных ТК и коллективным договором. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Понятие режима рабочего времени дано в п. 21 типовых ПВТР. Это начало и окончание 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, и определяется ПВТР или графиком работ (сменности). График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников (путем ознакомления с приказом нанимателя) не позднее одного месяца до введения его в действие.

В соответствии с п. 23 типовых ПВТР 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 ст. 123. При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Согласно п. 24 типовых ПВТР организации вправе в установленном порядке вводить суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, сменную работу и иные режимы рабочего времени, отличающиеся от установленных в отрасли, на основании ПВТР. Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом. Ежедневная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 112-114). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов. Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать норму часов за этот период, рассчитанную в соответствии со ст. 112-117.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 112-114). Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами. В пункте 25 типовых ПВТР закреплена обязанность работника в порядке, установленном у нанимателя, отметить приход на работу, уход с работы, отлучку с работы в течение рабочего дня (смены). В свою очередь, наниматель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. В рабочее время запрещается отвлекать работников от непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством.

В пункте 28 типовых ПВТР регулируется очередность предоставления трудовых отпусков, которая устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом либо 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.

Статья 196. Поощрения за труд

Наниматель вправе поощрять работников.

Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

1. В правовом смысле под поощрением следует понимать публичное признание трудовых заслуг, оказание почета как отдельным работникам, так и трудовым коллективам в форме установленных действующим законодательством мер поощрения, льгот и преимуществ. Законодательство о труде устанавливает два главных вида поощрений: за успехи в труде и за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

2. В ТК не закреплён конкретный перечень мер поощрения, которые могут быть применены за образцовое выполнение трудовых обязанностей. Поэтому коллективным договором, соглашением, ПВТР, уставами и положениями о дисциплине и другими локальными нормативными правовыми актами могут быть предусмотрены конкретные меры поощрений, в том числе и материаль-

ные. Этими же актами могут вводиться и свои почетные звания, действующие в данной организации.

Поощрения могут объявляться приказом (распоряжением) нанимателя и доводиться до сведения работников. При установлении видов поощрений ориентиром могут служить следующие виды поощрений: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, занесение в Книгу почета, на Доску почета.

3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом. В настоящее время в Республике Беларусь существует довольно широкая система государственных наград и почетных званий.

Система государственных наград Республики Беларусь состоит из высшей степени отличия — звания «Герой Беларуси», орденов, медалей, почетных званий. Одной из форм поощрения за особые трудовые заслуги является награждение Почетной грамотой Совета Министров Республики Беларусь. Основу действующего законодательства о наградах составляет Закон от 18.05.2004 «О государственных наградах Республики Беларусь» (с изм. и доп.).

В соответствии с п. 18 ст. 84 Конституции правом награждать государственными наградами и присваивать почетные звания наделен Президент Республики Беларусь.

В соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек работников (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.) сведения о награждениях, объявленные в указах Президента Республики Беларусь, или поощрениях за труд, объявленные в приказе (распоряжении) нанимателя, заносятся в трудовую книжку работника в раздел «Сведения о награждениях и поощрениях».

Глава 14

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Статья 197. Дисциплинарный проступок

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

1. В статье 197 на уровне закона дано легальное определение дисциплинарного проступка.

Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. При отсутствии хотя бы одного из указанных элементов отсутствует состав дисциплинарного проступка, поэтому привлекаться к дисциплинарной ответственности работник не может.

Противоправными признаются деяния (действия или бездействия) работника, которые выражаются в нарушении им своих функциональных обязанностей, предусмотренных ТК и другими нормативными правовыми актами. Противоправными признаются также нарушения работником правил поведения, закрепленных в законодательстве и локальных нормативных правовых актах, в трудовом договоре или контракте.

На практике бывают случаи, когда наниматель поручает работнику работу, не обусловленную трудовым договором, работу, от которой работник освобожден по состоянию здоровья, или общественную работу вопреки воле работника. Отказ работника от выполнения таких работ или общественных поручений не будет считаться дисциплинарным проступком и не влечет дисциплинарной ответственности.

Вопросы укрепления дисциплинарной ответственности урегулированы в Декрете Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.). В частности, согласно п. 5 указанного Декрета неисполнение Конституции, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей считается грубым нарушением трудовых обязанностей.

В Директиве Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» указывается, что безответственность и халатность, невыполнение пожарной безопасности, строительных норм привели в ряде случаев в отдельных организациях к гибели людей. Совету Министров Республики Беларусь и местным органам государственного управления, другим государственным органам и организациям предписано обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов

с работниками за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, повлекшее увечье или смерть других работников. Закреплено положение о расторжении контрактов с руководителями организаций за необеспечение должной трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо за непривлечение виновных лиц к ответственности, установленной законодательством.

Виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей предполагает наличие вины работника, которая может быть как в форме умысла, так и в форме неосторожности. В некоторых случаях форма вины проявляется при совершении конкретного проступка (например, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения или хищение имущества нанимателя, совершение прогула, которые могут совершаться только умышленно). Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей выражается в соответствующих действиях или бездействии работника. Дисциплинарный проступок предполагает также наступление определенных отрицательных последствий: увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42), ущерб (п. 1 ст. 400) и др. При совершении работником дисциплинарного проступка и наступлении определенных отрицательных последствий до привлечения его к дисциплинарной ответственности должна достоверно устанавливаться прямая причинная связь между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившими последствиями. На это указывается в п. 40 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О применении судами законодательства о труде» (с изм., далее — постановление Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2) применительно к увольнению по п. 9 ст. 42.

2. Законодательство Республики Беларусь предусматривает два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность наступает в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Она распространяется на всех работников, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Данная ответственность наступает за проступки, совершенные по месту работы. Однако аморальные проступки, совершенные работником, выполняющим воспитательные функции, несовместимые с продолжением данной работы, будучи совершены даже в нерабочее время в общественных местах, дают основание нанимателю уволить такого работника по п. 3 ст. 47.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривается специальными нормативными правовыми актами и распространяется на некоторые категории работников с особым характером труда. Она наступает на основе уставов и положений о дисциплине и нормативных правовых актов, регламентирующих порядок прохождения службы отдельными категориями работников (служащими государственного аппарата, прокурорскими работниками, дипломатическими работниками и др.). Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает применение более строгих, специфических дисциплинарных взысканий к нарушителям по сравнению с мерами взысканий, применяемых на основе правил внутреннего трудового распорядка.

Статья 198. Меры дисциплинарного взыскания

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42, пункт 1 статьи 47).

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (статья 204).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

1. Примерный перечень дисциплинарных проступков, за которые работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, содержится в п. 31 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2. К ним отнесены: отсутствие работника без уважительных причин на работе; 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; отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий. Это не исчерпывающий перечень дисциплинарных проступков, за которые работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

2. В процессе трудовой деятельности работники могут совершать и другие дисциплинарные проступки, в том числе относящиеся к грубым нарушениям трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка. К грубым нарушениям трудовой дисциплины относятся: прогул без уважительной причины; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы; совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

3. В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.) наниматели обязаны считать грубым нарушением трудовых обязанностей неисполнение при осуществлении должностных обязанностей Конституции, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров и судебных постановлений.

В соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.09.1993 № 656, с изм. и доп.) к категории работников с особым характером труда (несущих специальную дисциплинарную ответственность) помимо дисциплинарных мер, указанных в ч. 1 ст. 198 (замечание, выговор, увольнение (п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42)), применяются и другие специфические меры дисциплинарного взыскания. Это могут быть, например, лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом на срок от трех месяцев до одного года с переводом на другую работу на этот срок, освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железной дороги, с предоставлением работы с учетом профессии (специальности) и др. Согласно ст. 57 Закона от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) к государственным служащим могут применяться такие специфические взыскания, как предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в классе государственного служащего на срок до шести месяцев и др.

4. Нанимателям следует знать, что перечень дисциплинарных взысканий, определенный в актах законодательства, в локальном порядке дополняться и изменяться не может. Положения ТК (ч. 3 ст. 198) не обязывают нанимателя применять дисциплинарные взыскания в той же последовательности, в которой они указаны в ч. 1 ст. 198. В каждом конкретном случае при выборе меры дисциплинарного воздействия учитываются тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. Несоответствие тяжести дисциплинарного взыскания тяжести проступка и другим обстоятельствам может служить основанием для отмены взыскания.

5. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения к ним мер дисциплинарного взыскания наниматель вправе применять иные меры правового воздействия (снижение премий, отмена или уменьшение надбавок за высокие достижения в труде, единовременного вознаграждения по итогам работы организации за год и др.). Конкретные виды и порядок применения этих мер определяются в локальном порядке (правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор).

О сокращении продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины см. ст. 181 и комментарий к ней.

Дисциплинарные взыскания (за исключением увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания) в трудовую книжку не записываются (см. комментарий к ст. 50).

Статья 199. Порядок применения дисциплинарных
взысканий

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя.

Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок.

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

1. В части 1 ст. 199 установлена обязанность нанимателя затребовать письменное объяснение работника до применения дисциплинарного взыскания. Письменное объяснение необходимо нанимателю для выяснения причин совершенного дисциплинарного проступка и установления вины работника.

На практике бывают случаи, когда работники, совершившие дисциплинарный проступок, отказываются написать объяснение. В соответствии с п. 32 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 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.

Отказ работника от дачи письменного объяснения оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. В качестве свидетелей могут быть приглашены работники кадровой службы, представители подразделения, в котором работает работник, совершивший дисциплинарный проступок, представители профсоюзной организации, дежурные работники и др. Как правило, в качестве свидетелей приглашается не менее трех человек. Иногда при составлении актов наниматели приглашают для их подписания тех работников, которые не присутствовали при истребовании у работника объяснения. Подобные акты судом признаются не имеющими юридической силы.

2. За каждый совершенный работником дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако ч. 3 ст. 199 о возможности применения за каждый проступок только одного

дисциплинарного взыскания не распространяется на так называемые длящиеся проступки, когда противоправные деяния продолжаются, несмотря на наложение взыскания. Например, если работник после применения к нему дисциплинарного взыскания за необоснованный отказ от временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости продолжает отказываться от перевода, то на него может быть наложено второе взыскание. Одновременно наниматель вправе применить к такому работнику и иные меры правового воздействия. Если в будущем работником совершается повторно такой же дисциплинарный проступок, то наниматель вправе применять новое дисциплинарное взыскание.

3. Наложение дисциплинарных взысканий признаются судом правомерными, если при соблюдении других требований законодательства они оформлены в письменной форме приказами (распоряжениями), постановлениями. Следовательно, объявленные нанимателем устные дисциплинарные взыскания судом не принимаются во внимание.

4. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с изложением сути совершенного дисциплинарного проступка и обоснованием набранной меры взыскания доводятся до сведения работника под роспись на оригинале приказа (распоряжения), постановления в пятидневный срок. В случае отказа работника от ознакомления с указанными локальными нормативными правовыми актами наниматель составляет акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

5. Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. При этом судом не принимаются во внимание объективные трудности нанимателя (например, болезнь работника кадровой службы, отдаленность места работы работника, подвергшегося взысканию и др.), в связи с которыми ознакомление не было произведено.

Статья 200. Сроки применения дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, — позднее двух

лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

1. При исчислении сроков, указанных в ч. 1 ст. 200, необходимо руководствоваться ст. 10.

Сроки, исчисляемые со дня обнаружения проступка (не позднее одного месяца) и со дня его совершения (не позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки — двух лет), учитываются одновременно. По истечении хотя бы одного из указанных сроков дисциплинарное взыскание не может быть применено, а наложенное взыскание является недействительным и не имеющим юридических последствий.

2. В месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания со дня обнаружения проступка, установленного в ч. 1 ст. 200, не включаются: время болезни, подтвержденное документами установленного образца (листок нетрудоспособности, справка о временной нетрудоспособности); пребывание работника в трудовом или социальном отпуске. Следовательно, другие периоды отсутствия работника на работе (командировка, нахождение на военных сборах, отгулы и др.) из указанных сроков нанимателем не вычитаются.

3. Днем обнаружения проступка считается день, когда о совершенном проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен (мастеру, начальнику участка, отдела, цеха, заведующему лаборатории и др.), независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий. Непосредственная подчиненность работника должностному лицу на производстве определяется должностными инструкциями, штатным расписанием, положением об отделах и службах.

Если о совершенном проступке впервые стало известно непосредственно руководителю организации, то этот день также будет считаться днем обнаружения проступка. Например, директора предприятия официально письмом уведомили о том, что командированный им на другое предприятие работник нарушает установленный режим или в определенные дни не появлялся в организации по месту командирования.

Законодательством не установлено, в какой форме (устной или письменной) должна быть получена руководителем информация о совершенном работником дисциплинарном проступке (это может быть письменная информация, устная от самого работника или бригадира, по телефону из других организаций и т. д.). В любом подобном случае будет считаться, что проступок обнаружен, и наниматель в установленные сроки вправе налагать дисциплинарное взыскание.

4. При рассмотрении материала о дисциплинарном проступке правоохранными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела. Прекращение уголовного дела может произойти в связи с амнистией, а сам состав дисциплинарного проступка имеется в действиях работника, что дает право нанимателю привлекать такого работника к дисциплинарной ответственности.

5. Двухлетний срок для применения взыскания за дисциплинарный проступок определяется с момента завершения ревизии, проверки органами Комитета госконтроля или контрольно-ревизионного управления министерства. Чаще всего, это плановые и внеплановые проверки по результатам хозяйственной деятельности за какой-либо период.

Статья 201. Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания

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) могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным в части первой настоящей статьи.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством.

1. В статье 201 определен круг коллегиальных органов юридического лица (наимателя) и руководителей, правомочных применять дисциплинарные взыскания. К числу коллегиальных органов юридического лица относятся совет, правление, президиум, общее собрание, а к единоначальным органам управления — генеральный директор, директор, управляющий, начальник, председатель.

2. По общему правилу дисциплинарные взыскания применяются органом и руководителем, которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должности) и увольнения работников. Руководитель организации может передавать это право (полностью или частично) иным должностным лицам (заместителям руководителей, руководителям обособленных подразделений (филиалов), руководителям структурных подразделений, мастерам обособленных участков и др.). Для лица, временно исполняющего обязанности руководителя организации на основании приказа (распоряжения и постановления) на период командировки, болезни, отпуска руководителя организации, передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий и не требуется. Эти лица будут обладать ими по фактически занимаемой должности руководителя.

Объем полномочий руководителей (начальников) различных уровней по применению дисциплинарных взысканий к отдельным категориям работников с особым характером труда (несущим специальную дисциплинарную ответственность) определяется в уставах и положениях о дисциплине, других

актах специального законодательства. Например, в соответствии с Дисциплинарным уставом должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 07.05.2001 № 243, с доп.) председатель Государственного таможенного комитета имеет право налагать предусмотренные уставом дисциплинарные взыскания на всех должностных лиц таможенных органов в полном объеме.

3. Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы по решению органа, которым они избраны, в форме отзыва их.

Нанимателям следует иметь в виду, что ч. 2 ст. 201 применяется не только к государственным, но и к любым другим организациям, в которых работники занимают выборные должности. В целях усиления ответственности за порученный участок работы в п. 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.) предусмотрено, что меры дисциплинарной ответственности, установленные законодательством, применяются уполномоченными должностными лицами и органами в пределах их компетенции самостоятельно или по предложению:

Совета Министров Республики Беларусь — в отношении работников республиканских органов государственного управления, государственных организаций, за исключением руководителей организаций, непосредственно подчиненных Президенту Республики Беларусь, должностных лиц, им назначенных, а также должностных лиц высших органов законодательной и судебной власти;

Администрации Президента Республики Беларусь;

Комитета государственного контроля и его территориальных органов — в отношении лиц, деятельность которых проверяется этим комитетом (его органами) в пределах полномочий, установленных законодательством Республики Беларусь;

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: областных (Минского городского) и районных исполнительных комитетов — в отношении работников организаций соответственно районного и областного подчинения.

Статья 202. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание.

После отмены дисциплинарного взыскания в соответствии с частью второй настоящей статьи наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями второй, третьей и четвертой статьи 200 настоящего Кодекса, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

Вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (статья 204), вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника.

1. Работники, не согласные с наложенным дисциплинарным взысканием, могут обжаловать его в КТС или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок того дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении — в суд в месячный срок. Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе отменить обжалованное дисциплинарное взыскание, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду.

Например, работник опоздал на работу на 30 минут, по работе характеризуется положительно, дисциплинарных взысканий не имел. За совершенный проступок (опоздание) наниматель объявил работнику выговор. Объявленное дисциплинарное взыскание не соответствует тяжести совершенного проступка и будет отменено органом (КТС или судом), рассматривающим трудовой спор. Однако заменить его другим дисциплинарным взысканием КТС или суд не может. Такое право предоставлено нанимателю при условии соблюдения сроков применения дисциплинарных взысканий, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

Об отмене объявленных дисциплинарных взысканий, которые не соответствуют тяжести совершенного работником проступка, разъяснение содержится в п. 33 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2. В нем предусмотрено, что 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 ч. 2 ст. 202 отменить наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольне-

ния и удовлетворить заявленный иск (т. е. восстановить работника, подавшего исковое заявление, в прежней должности).

2. В силу ч. 4 и 5 ст. 202 вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (несущих специальную дисциплинарную ответственность), вправе не только отменить, но и смягчить или усилить дисциплинарное взыскание (в пределах предоставленных ему полномочий), наложенное нижестоящим органом (руководителем). Такое решение может быть принято по причине несоответствия взыскания тяжести совершенного дисциплинарного проступка и неучета степени вины, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду. При этом усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении взыскания рассматривается по жалобе работника, совершившего проступок.

Статья 203. Снятие и погашение дисциплинарного взыскания

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.

1. Согласно ч. 1 ст. 203 срок действия любого дисциплинарного взыскания погашается по истечении года со дня наложения взыскания при условии, что в течение этого срока работник не будет подвергнут новому взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения), постановления. Если же работник в течение года со дня применения взыскания будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то первое взыскание будет погашено одновременно со вторым при условии, что работник не будет подвергнут третьему дисциплинарному взысканию.

Например, на работника было наложено два дисциплинарных взыскания — 01.06.2008 и 20.08.2008. Взыскание от 01.06.2008 будет погашено не 02.06.2009, а 21.08.2009 при условии, что работник не будет подвергнут очередному взысканию в период с 20.08.2008 по 20.08.2009.

2. Орган (руководитель), применивший дисциплинарное взыскание, имеет право снять его досрочно. Субъекты, которые могут ходатайствовать

о досрочном снятии с работника дисциплинарного взыскания, перечислены в ч. 2 ст. 203 (по собственной инициативе нанимателя, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников (например, совета мастеров, совета молодых специалистов и др.), а также по просьбе работника). Обычно досрочному снятию дисциплинарных взысканий предшествует добросовестное отношение работника к труду. Досрочное снятие дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) или постановлением органа, применившего дисциплинарное взыскание.

На практике наниматели не снимают досрочно дисциплинарные взыскания за умышленные грубые нарушения трудовой дисциплины: прогулы, хищения, нарушения инструкций по охране труда и технике безопасности, противопожарных инструкций.

Погашенные и досрочно снятые дисциплинарные взыскания не подлежат учету при определении систематического неисполнения обязанностей, за которые работник может быть уволен по п. 4 ст. 42, а также не указываются в служебных (аттестационных) характеристиках.

Статья 204. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда

Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

В комментируемой статье установлены особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников: транспорта, таможенной службы, других категорий работников с особым характером труда (несущих специальную дисциплинарную ответственность). Особенности дисциплинарной ответственности (исходя из содержания ст. 204) могут устанавливаться только Правительством в пределах его компетенции и только для отдельных категорий работников с особым характером труда. Эти особенности предусматриваются в уставах и положениях о дисциплине, других актах специального законодательства (например, в Дисциплинарном уставе должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 07.05.2001 № 243 (с доп.); Законе от 17.07.2007 «Об органах внутренних дел Республики Беларусь»; Законе от 08.05.2007 «О прокуратуре Республики Беларусь» и др.).

СОВМЕЩЕНИЕ РАБОТЫ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с обучением

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии (должности) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение 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.

1. Новая редакция ст. 205 расширила перечень работников, совмещающих работу с обучением: к ним отнесены работники, проходящие профессиональную подготовку, стажировку, переподготовку, повышение квалификации.

2. Учет нанимателем успешного прохождения работниками профессиональной подготовки, повышения квалификации 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. Конкретные условия и степень такого учета могут быть отражены как в локальных нормативных правовых актах, так и в трудовых договорах.

3. Основное образование в Республике Беларусь включает следующие уровни: общее базовое образование, общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное образование, высшее, послевузовское образование. Дополнительное образование может осуществляться на всех уровнях основного образования, а также включает повышение квалификации и переподготовку кадров (ст. 7-8 Закона от 29.10.1991 «Об образовании», в ред. Закона от 19.03.2002, с изм. и доп., далее — Закон «Об образовании»).

С учетом потребностей и возможностей личности образование может осуществляться в учреждениях образования — в очной (дневной и вечерней) и заочной формах, самостоятельно (ст. 9 Закона «Об образовании»).

4. Работники, желающие совместить работу с повышением своего образовательного либо профессионального уровня, могут использовать в этих целях профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, получение очередной ступени в образовании.

Повышение квалификации обеспечивает углубление профессиональных знаний и навыков работников по соответствующим уровням полученного ранее основного образования. Переподготовка относится к дополнительному образованию, обеспечивает получение новой квалификации соответствующего профиля образования на уровнях высшего и среднего специального образования. Стажировка представляет собой освоение работником новых методов,

технологий и элементов профессиональной деятельности, иных достижений непосредственно в организации, где они возникли или применяются (см. Положение о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.03.2008 № 379).

5. Непрерывное профессиональное обучение рабочих и служащих осуществляется в соответствии с Положением о непрерывном профессиональном обучении рабочих (служащих) (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 599, с изм. и доп.).

6. Порядок проведения итоговой и текущей аттестаций слушателей учреждений (их подразделений), обеспечивающих повышение квалификации и переподготовку кадров на уровнях высшего и среднего специального образования, регулируется Инструкцией об аттестации слушателей учреждений (их подразделений), обеспечивающих повышение квалификации и переподготовку кадров (утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 22.09.2006 № 90).

7. Правовые, организационные и социальные основы профессионально-технического образования в Республике Беларусь определяет Закон от 29.06.2003 «О профессионально-техническом образовании» (с изм.).

**Статья 206. Гарантии для работников, обучающихся
в вечерних (сменных) общеобразовательных
учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих
получение профессионально-технического
образования, в вечерней или заочной форме
получения образования**

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 настоящего Кодекса.

1. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы (ч. 1 ст. 349).

2. В статье 206 предусмотрено два вида гарантий для работников, совмещающих работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях либо в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования: 1) сокращение рабочего времени с сохранением не менее 50 % средней заработной платы; 2) предоставление отпусков в связи с обучением.

3. 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.).

4. Гарантии, предусмотренные ст. 206, 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 реализации права на гарантии, предусмотренные ст. 206, работник обязан по требованию нанимателя представить справку из учебного заведения, подтверждающую отсутствие задолженностей.

Статья 207. 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

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, указанных в части первой настоящей статьи, еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

1. В соответствии с ч. 1 ст. 207 сокращение рабочего времени с оплатой не менее 50 % средней заработной платы производится работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, а также в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования. Таким образом, действие ч. 1 ст. 207 распространяется на всех без ограничения работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования.

2. В отличие от ранее действовавшей редакции ст. 207, которая устанавливала минимальный предел сокращения рабочего времени (не менее 42 календарных дней в течение учебного года при шестидневной рабочей неделе),

5. В отличие от предыдущей ныне действующая редакция ст. 207 не предусматривает возможности предоставлять свободные от работы дни в суммированном виде, однако и не содержит запрета на такое суммирование. Следовательно, в отдельных случаях, когда в силу производственных условий еженедельное предоставление свободных от работы дней затруднено, по соглашению нанятого и работодателя возможно решение этого вопроса в локальных нормативных правовых актах либо по обоюдному согласию.

шеобразовательных учреждениях, на период итоговой аттестации за уровень общего среднего образования до 20 календарных дней и сохранен такой отпуск при сдаче итоговой аттестации за уровень общего базового образования в размере 9 календарных дней. В отношении работников, допущенных к итоговой аттестации в порядке экстерната, сохранены прежние размеры предоставляемых оплачиваемых отпусков.

2. Гарантии, предусмотренные ст. 208, распространяются на всех работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, и обязательны для нанимателей всех форм собственности.

3. Отпуска, предусмотренные ст. 208, носят целевой характер, 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. 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.

Статья 209. Исключена.

Статья 210. Исключена.

Статья 211. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования

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 первой настоящей статьи.

1. В части 1 ст. 211 предусматриваются условия предоставления отпусков в случае получения работником профессионально-технического образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с договором на обучение (трудовым, коллективным). В части 2 ст. 211 предусматриваются условия предоставления учебных отпусков при отсутствии направления (заявки) нанимателя либо договора на обучение (трудового, коллективного). В обоих случаях речь идет о получении образования как в вечерней, так и в заочной форме получения образования, а также в порядке экстерната.

2. В предыдущей редакции ст. 211 речь шла только о работниках, обучающихся по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенным договором (на подготовку, трудовым, коллективным). В ныне действующей редакции этой статьи выделено 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 указанных в ч. 1 ст. 211 отпусков.

3. В соответствии с ч. 1 ст. 211 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.

4. Работникам, 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, 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 в случаях, указанных в ч. 2 ст. 211, у работника права на отпуск, а у нанимателя обязанности

предоставить такой отпуск, лишает работника возможности получить профессионально-техническое образование, повысив тем самым свой профессиональный уровень, о котором идет речь в ст. 205 и который учитывается при продвижении по работе.

5. В связи с этим следует отметить наличие определенных противоречий между содержанием законодательства об образовании, которое провозглашает право всех граждан на образование, и ограничением права на учебный отпуск только теми случаями, когда работник получает профессионально-техническое образование с согласия или по направлению нанимателя.

Так, ч. 2 ст. 3 Закона «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.

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.

В соответствии со ст. 4 Закона от 29.06.2003 «О профессионально-техническом образовании» (с изм.) государство гарантирует общедоступность и бесплатность профессионально-технического образования в государственных учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, с учетом общественных потребностей. Государственная политика в области профессионально-технического образования направлена на расширение возможностей получения гражданами профессионально-технического образования в соответствии с их индивидуальными запросами, интересами общества и государства (ст. 3 вышеназванного Закона).

В то же время, например, предоставить учебные отпуска наниматель обязан только тем работникам, которые обучаются по его направлению (заявке) или по договору на подготовку рабочих (служащих). В остальных случаях это является правом, а не обязанностью нанимателя, что создает трудности тем работникам, которые получают образование по своей собственной инициативе. 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).

6. В отличие от предыдущей ныне действующая редакция ст. 211 дифференцирует продолжительность отпусков в зависимости от курса обучения. Если на первом и втором курсах предоставляется отпуск продолжительностью до 10 календарных дней, то на третьем — до 20 календарных дней. Для подготовки и прохождения итоговой аттестации также предоставляется отпуск продолжительностью 20 календарных дней.

7. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, являются целевыми отпусками и не могут быть перенесены на другое время или предоставлены с отработкой. Если работник сдавал экзамены, зачеты, выполнял лабораторные работы в

свободное от работы время или в период трудового отпуска, не использовав в этих целях свое право на социальный отпуск в связи с обучением, то он теряет на него свое право и впоследствии этот отпуск работнику не предоставляется. Не выплачивается также денежная компенсация за неиспользованный социальный отпуск, предоставляемый в связи с обучением. Однако при переносе учебным заведением срока сдачи экзаменов, зачетов или выполнения лабораторных работ, прохождения итоговой аттестации в связи с наличием уважительных причин соответственно переносится и время предоставления отпуска в связи с обучением.

«Ч. 1 - 1 .41 " v . : »

**Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных
испытаний при приеме в учреждения,
обеспечивающие получение высшего
и среднего специального образования**

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.

1. В соответствии со ст. 29 Закона «Об образовании» среднее специальное образование обеспечивает развитие творческого потенциала личности, получение специальной теоретической и практической подготовки, решает задачи обеспечения отраслей хозяйства республики квалифицированными специалистами.

Среднее специальное образование осуществляется по двум направлениям:
среднее специальное образование, обеспечивающее получение специальной теоретической и практической подготовки;

среднее специальное образование, интегрированное с высшим образованием и обеспечивающее получение углубленной специальной теоретической и практической подготовки.

Среднее специальное образование может осуществляться на основе общего базового, общего среднего и профессионально-технического образования.

К учреждениям, обеспечивающим получение среднего специального образования, относятся техникумы (училища), колледжи (средние специальные учебные заведения), а также средние школы-колледжи искусств, гимназии-колледжи искусств, лингвистические гимназии-колледжи, профессионально-технические колледжи, высшие колледжи.

Средняя школа-колледж искусств, гимназия-колледж искусств, лингвистическая гимназия-колледж обеспечивают получение общего базового, общего I реднего, среднего специального образования.

Техникумы (училища) обеспечивают получение среднего специального образования.

Колледжи обеспечивают получение среднего специального образования, интегрированного с высшим образованием.

Высшие колледжи обеспечивают получение среднего специального образования, интегрированного с высшим образованием, и по отдельным специальностям — высшего образования первой степени.

Профессионально-технические колледжи обеспечивают получение среднего специального образования по специальностям, интегрированным со специальностями (профессиями) профессионально-технического образования.

Обучение в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального образования, осуществляется в очной (дневной и вечерней) и заочной формах (ст. 30 Закона «Об образовании»),

2. Высшее образование призвано обеспечить наиболее полное развитие способностей и интеллектуально-творческого потенциала личности, возможность ее активного, свободного и конструктивного участия в развитии общества с целью удовлетворения потребностей общества и государства в специалистах высокой квалификации.

Структура высшего образования включает две ступени, в том числе бакалавриат, магистратуру.

Положения о ступенях высшего образования, бакалавриате, магистратуре утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством (ст. 32 Закона «Об образовании»).

К учреждениям, обеспечивающим получение высшего образования, относятся высшие учебные заведения: классический университет, профильный университет (академия), институт, высший колледж.

Классический университет, профильный университет (академия), институт обеспечивают получение высшего образования на двух ступенях.

Высшие колледжи обеспечивают получение высшего образования первой степени по специальностям, интегрированным со специальностями среднего специального образования.

Право на обучение в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, имеют лица, получившие общее среднее или среднее специальное образование. Лица со средним специальным образованием также имеют право на получение высшего образования в сокращенные сроки при условии соблюдения требований образовательных стандартов высшего образования (ст. 33 Закона «Об образовании»).

3. Отпуска, предусмотренные ст. 212, предоставляются работникам при поступлении как в государственные, так и в негосударственные учреждения образования.

4. Отпуска предоставляются независимо от согласия нанимателя и наличия его направления (заявки) либо договора на подготовку специалиста.

5. Допуск к вступительным испытаниям должен быть подтвержден документом соответствующего учреждения образования.

6. Норма ст. 212 устанавливает минимальные гарантии, предоставляемые независимо от согласия нанимателя. По взаимному соглашению сторон трудового договора или в коллективном договоре продолжительность отпуска

может быть увеличена. В таком же порядке может быть решен вопрос и об оплате отпуска.

7. Конкретная дата, с которой начинается исчисление отпуска, устанавливается исходя из графика проведения испытаний. Указанный отпуск имеет строго целевое назначение и может быть предоставлен только в связи с проведением вступительных испытаний. Работник, не явившийся по уважительным причинам для прохождения вступительных испытаний и допущенный к ним в сроки, определенные для других групп, сохраняет право на указанный отпуск. Если вступительные испытания пройдены работником без использования отпуска, предусмотренного ст. 212, работник лишается права на его предоставление в другое время.

Статья 213. Исключена.

**Статья 214. Гарантии для работников, обучающихся
в учреждениях, обеспечивающих получение
среднего специального, высшего
и послевузовского образования, в вечерней
или заочной форме получения образования**

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение:

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 гарантий, предусмотренные статьями 215-216 настоящего Кодекса и иными актами законодательства;

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 настоящего Кодекса.

1. В статье 214 установлены категории работников, а также определены условия, при наличии которых работникам предоставляются гарантии при совмещении работы с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования.

2. Гарантии для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы (ст. 349).

3. Наниматель обязан обеспечить гарантии, предусмотренные ст. 215, 216 и иными актами законодательства:

для работников, получающих среднее специальное образование, в вечерней или заочной форме получения образования, при условии, если они обучаются по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым) и проходят обучение успешно;

для работников, получающих высшее образование, в вечерней или заочной форме получения образования, при условии, если они получают первое высшее образование, обучаются по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым) и проходят обучение успешно.

4. Договоры на подготовку специалистов могут заключаться между учреждением образования и нанимателем, между обучающимся, нанимателем и учреждением образования как на бесплатной основе, так и с частичной или полной оплатой стоимости обучения. Содержание договоров на подготовку, порядок и условия их заключения регулируются Положением о порядке заключения договоров на подготовку специалистов и рабочих кадров в учебных заведениях Республики Беларусь (утв. приказом Министерства образования Республики Беларусь от 14.06.1994 № 170).

Форма контракта организации, имеющей потребность в подготовке научных работников высшей квалификации, учреждения, обеспечивающего получение послевузовского образования, и гражданина на обучение в аспирантуре (адъюнктуре) по заочной форме обучения утверждена постановлением Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь от 08.12.2005 № 19.

5. В случае если работники получают второе или последующее среднее специальное образование, 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), ст. 214 оставляет на усмотрение нанимателя возможность предоставления работнику отпусков, предусмотренных ст. 216, с сохранением за работником либо без сохранения средней месячной заработной платы за время отпусков.

6. Наниматель может предоставить отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст. 216, успешно обучающимся работникам, если они получают:

среднее специальное или высшее образование, 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;

второе и последующее среднее специальное, высшее образование, в вечерней или заочной форме получения образования, независимо от того, обучаются ли они по направлению (заявке) нанимателя, в соответствии с договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым) или при их отсутствии; образование в аспирантуре (адъюнктуре) по заочной форме обучения.

7. Гарантии, предусмотренные ст. 215, 216, для работников, получающих среднее специальное и первое высшее образование, в вечерней или заочной форме получения образования, устанавливаются законодательством в качестве минимальных. Соглашением сторон, трудовым или коллективным договорами может предусматриваться больший объем гарантий.

Статья 215. Сокращение рабочего времени для обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования

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.

1. В соответствии с ч. 1 ст. 215 наниматель обязан установить работнику, получающему среднее специальное или первое высшее образование, в вечерней или заочной форме получения образования, сокращенную рабочую неделю на период четырех учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта и (или) сдачи государственных экзаменов. При этом на время отсутствия работника за ним сохраняется заработная плата в размере не менее 50 % средней заработной платы по основному месту работы.

2. Работник, получающий среднее специальное или высшее образование, в вечерней или заочной форме получения образования, также имеет право на дополнительные еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы в указанный период, но с согласия нанимателя.

Однако коллективным договором, соглашением, трудовым договором могут быть установлены на этот случай дополнительные гарантии для работника, совмещающего работу с обучением. Например, обязанность нанимателя предоставлять по желанию работника дополнительные еженедельные свободные от работы дни, сохранение средней заработной платы на время отсутствия работника в указанный период и др.

3. Гарантии, предусмотренные ст. 215, предоставляются по просьбе работника и при наличии условий, предусмотренных ст. 214.

Статья 216. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования

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.

1. Отпуска, предусмотренные ст. 216, относятся к социальным отпускам и предоставляются работникам в определенный период в связи с успешным обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

Продолжительность указанных отпусков зависит от типа учреждения образования, формы обучения, курса обучения и цели отпуска.

2. Обязанность нанимателя предоставить отпуска, предусмотренные ст. 216, возникает при условии, если работники получают среднее специальное или первое высшее образование, 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) и при этом успешно обучаются (ст. 214).

Такой категории работников указанные отпуска предоставляются с сохранением средней заработной платы за время отпусков.

3. Работники, получающие среднее специальное или высшее образование, 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, в также получающие второе и последующее среднее специальное или высшее образование, имеют право на отпуска без сохранения заработной платы. Отпуска предоставляются по соглашению сторон.

4. Основанием для предоставления отпуска является справка-вызов, выданная работнику, совмещающему работу с обучением, по месту учебы.

Графики проведения лабораторно-экзаменационных сессий, контрольных работ, консультаций направляются обучающимся в начале каждого учебного года.

На вечерних факультетах курсовые экзамены сдаются во время экзаменационных сессий, предусмотренных планом учебного заведения.

Сроки и количество лабораторно-экзаменационных сессий для студентов и учащихся заочной формы обучения в каждом учебном году на каждом курсе устанавливаются учебным заведением, как правило, с учетом интересов предприятий (учреждений, организаций и др.), где работает большинство заочников.

При проведении нескольких сессий справки-вызовы даются с таким расчетом, чтобы общая продолжительность оплачиваемого отпуска не превышала установленного срока за соответствующий курс обучения (см. Положение о порядке проведения лабораторно-экзаменационных сессий в заочных средних специальных учебных заведениях (отделениях, филиалах) и формах контроля учебной работы учащихся-заочников, утвержденное приказом Министерства образования Республики Беларусь от 02.03.1994 № 59, Положение о курсовых экзаменах и зачетах в высших учебных заведениях, утвержденное приказом Министерства образования Республики Беларусь от 22.08.1994 № 235-А).

Право на оплачиваемый отпуск для участия в лабораторно-экзаменационных сессиях предоставлено работникам, которые не имеют академической задолженности за предыдущий семестр (курс) и выполняют календарный график написания контрольных работ текущего семестра (года).

Работники, получающие образование в вечерней или заочной форме получения образования, которым лабораторно-экзаменационная сессия перенесена в связи с невыполнением по уважительным причинам учебного плана, право на социальный оплачиваемый отпуск не теряют.

5. Средняя заработная плата, сохраняемая за время отпуска в связи с обучением, рассчитывается в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, в ред. постановления от 27.03.2006 № 37).

6. Получение послевузовского образования работниками, совмещающими работу с обучением, осуществляется в аспирантуре (адъюнктуре), в заочной форме получения образования.

Лица, обучающиеся в аспирантуре (адъюнктуре), в заочной форме получения образования, обязаны сдать кандидатские экзамены по общеобразовательным дисциплинам в течение первых двух лет обучения. Сдача кандидатских экзаменов — неотъемлемая часть подготовки научных работников высшей квалификации в аспирантуре (адъюнктуре) и обязательное условие для представления и защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук.

Основным документом, определяющим этапы обучения аспиранта (адъюнкта) и проведения научно-исследовательской работы по теме диссертации является его индивидуальный план работы. Аспиранты (адъюнкты), не выполнившие без уважительных причин индивидуальный план работы, на основании заключения аттестационной комиссии отчисляются из аспирантуры (адъюнктуры).

Работники, совмещающие работу с обучением в аспирантуре (адъюнктуре) и полностью выполняющие индивидуальные планы, имеют право на ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней для сдачи кандидатских экзаменов. При этом для получения отпуска требуется согласие нанимателя.

В коллективном или трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные гарантии для работников, совмещающих работу с обучением в аспирантуре (адъюнктуре).

7. Предусмотренные ст. 216 социальные отпуска имеют строго целевое назначение.

Если работник в период указанного отпуска заболел, что подтверждается листком нетрудоспособности, то отпуск, предоставляемый в связи с обучением, или часть его переносится на другое время, когда работник сможет сдавать экзамены и зачеты. Если работник в период болезни сдаст экзамены и полностью выполнит учебный план, то он не имеет права на продление этого социального отпуска.

Если работник сдаст все кандидатские экзамены до поступления в аспирантуру, он не вправе претендовать на отпуск, предоставляемый для сдачи кандидатских экзаменов в связи с обучением в аспирантуре (адъюнктуре).

8. По желанию работников, получающих среднее специальное и высшее образование, в вечерней или заочной форме получения образования, а также аспирантов-заочников наниматель обязан предоставить им трудовые отпуска перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации,

сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования (ст. 168).

Статья 217. Исключена.

Статья 218. Исключена.

**Статья 219. Отпуска для сдачи вступительных испытаний
при приеме в учреждения, обеспечивающие
получение послевузовского образования**

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.

1. В соответствии с Законом «Об образовании» получение послевузовского образования в заочной форме осуществляется через аспирантуру и предусматривает подготовку научных работников высшей квалификации с присуждением ученой степени кандидата наук.

2. В аспирантуру принимаются лица, имеющие высшее образование и склонность к научным исследованиям, а также опыт практической работы не менее двух лет либо рекомендацию ученого совета вуза или факультета вуза.

Срок обучения в аспирантуре без отрыва от производства не должен превышать четырех лет (см. Инструкцию по подготовке научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь, утвержденную постановлением Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь и Национальной академии наук Беларуси от 26.07.2004 № 109/46/2, в ред. постановления от 22.02.2006 № 1/12/2).

Поступающие в аспирантуру (адъюнктуру) сдают вступительные экзамены по специальности, иностранному языку и философии в объеме действующих учебных программ для вузов. Лица, ранее сдавшие (частично или полностью) кандидатские экзамены по общеобразовательным дисциплинам, освобождаются от соответствующих вступительных экзаменов. Сдача вступительного экзамена по специальности при приеме в аспирантуру (адъюнктуру) обязательна.

3. На основании извещения о допуске к сдаче вступительных экзаменов за подписью руководителя организации, осуществляющей подготовку научных работников высшей квалификации, работнику по согласованию с нанимателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней.

При этом законодатель не связывает право аспиранта-заочника на отпуск для сдачи вступительных экзаменов с наличием направления (заявки) нанимателя либо договоров на обучение работника.

Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, работникам, обучающимся в заочной форме получения образования

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 частью первой настоящей статьи, может производиться оплата проезда для сдачи государственных экзаменов или подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

1. Исходя из смысла нормы ч. 1 ст. 220 оплата проезда к месту нахождения учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, и обратно на установочные или лабораторно-экзаменационные сессии работникам, обучающимся в заочной форме получения образования (далее — оплата проезда), является правом, а не обязанностью нанимателя.

2. Право на оплату проезда имеют студенты (учащиеся) всех учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, независимо от их типа либо формы собственности. В Республике Беларусь могут создаваться высшие учебные заведения следующих типов: классический университет, профильный университет (академия, консерватория), институт, высший колледж (ч. 1 ст. 10 Закона от 11.07.2007 «О высшем образовании»). К учреждениям, обеспечивающим получение среднего специального образования, относятся техникумы (училища), колледжи (средние специальные учебные заведения), а также средние школы-колледжи искусств, гимназии-колледжи искусств, лингвистические гимназии-колледжи, профессионально-технические колледжи, высшие колледжи (ч. 1 ст. 30 Закона «Об образовании»).

3. Наниматель может осуществлять оплату проезда в установленном ст. 220 размере только один раз в течение учебного года и на определенные цели (установочные либо лабораторно-экзаменационные сессии). При этом основанием для возникновения права на оплату проезда является вызов учреждения образования.

4. В соответствии со ст. 12 Закона «Об образовании» начало, окончание учебного года в учреждениях образования регламентируются типовыми учебными планами и учебными программами, а также разрабатываемыми учреждениями образования на их основе учебными планами и учебными

программами и программами воспитания. Типовые учебные планы и учебные программы утверждаются Министерством образования.

5. Обучающемуся работнику наниматель имеет право возместить расходы по проезду к месту нахождения учреждений образования и обратно в размере 50 % стоимости представленных подлинных проездных документов, включая комиссионный сбор и страховые платежи. Возмещаются также в установленном порядке расходы по бронированию билетов. В исключительных случаях, при нерегулярном транспортном сообщении в пределах одного административного района, с разрешения нанимателя оплата за проезд может быть компенсирована без представления проездных документов по минимальной стоимости проезда. Подлежат возмещению также расходы по проезду транспортом общего пользования (кроме такси) к станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта. Расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями возмещаются работникам при проезде к месту учебы и обратно в плацкартных, купейных или мягких вагонах без представления подтверждающих документов (см. п. 7 Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 12.04.2000 № 35, в ред. постановления от 29.02.2008 № 29).

**Статья 220¹. Профессиональная подготовка,
повышение квалификации, стажировка
и переподготовка работников**

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 настоящим Кодексом, 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.

1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка, переподготовка работников — это виды непрерывного профессионального обучения, организуемого нанимателем в целях профессионального совершенствования работников, обеспечения высокого уровня их квалификации в соответствии с изменяющимися социально-экономическими условиями и своевременной подготовки для выполнения новых трудовых функций.

Профессиональная подготовка направлена на приобретение профессии (должности) работниками, которые ранее профессии не имели.

Повышение квалификации обеспечивает углубление профессиональных знаний и навыков работников по соответствующим уровням полученного ранее основного образования.

Стажировка направлена на освоение работниками новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, иных достижений непосредственно в организациях, где они возникли или применяются, и может быть как самостоятельным видом профессионального обучения, так и являться частью учебного плана при повышении квалификации и переподготовке.

Переподготовка работников обеспечивает получение новой профессии (должности) либо новой квалификации соответствующего профиля образования. Под новой квалификацией понимается подготовленность работника к профессиональной деятельности для выполнения работ определенной сложности в пределах конкретной специальности, когда до получения данной квалификации способом переподготовки работник не имел права претендовать на определенное место работы (должность). Переподготовка не дает высшего или среднего образования по специальности переподготовки.

2. Для рабочих, а также служащих, уровень подготовки которых не требует высшего, среднего специального образования, наниматель в случае необходимости (для собственных нужд организации, по заявкам других организаций либо в соответствии с коллективным договором, соглашением, трудовым договором) организует процесс непрерывного профессионального обучения, который включает: профессиональную подготовку рабочих (служащих), переподготовку, повышение квалификации, курсы целевого назначения. Курсы целевого назначения организуются для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования и других вопросов, направленных на решение конкретных технических, экономических и иных задач.

Профессиональное обучение рабочих (служащих) завершается итоговой аттестацией, которая проводится в форме квалификационных экзаменов. Работникам, успешно прошедшим итоговую аттестацию, присваивается квалификационный разряд (класс, категория) по избранной профессии (должности) и выдается свидетельство установленного образца о присвоении квалификационного разряда (класса, категории) по профессии (см. Положение

о непрерывном профессиональном обучении рабочих (служащих), утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 599, с изм. и доп.).

3. Для руководителей и специалистов организаций профессиональное обучение проводится на уровне уже полученного ими ранее высшего и среднего специального образования и организуется в виде: повышения квалификации, стажировки, переподготовки. Оценка уровня знаний работников, прошедших профессиональное обучение, проводится по результатам итоговой аттестации. Работникам, которые успешно прошли итоговую аттестацию выдается соответствующий документ (свидетельство о повышении квалификации, диплом о переподготовке).

Порядок организации профессионального обучения руководителей и специалистов регулируется Положением об организации работы с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 26.07.2004 № 354, с изм. и доп.), Положением о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.03.2008 № 379), Инструкцией о стажировке руководящих кадров государственных органов и иных государственных организаций (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 13.09.2004 № 101) и другими актами законодательства.

4. Профессиональное обучение работников осуществляется:

в учреждениях образования (их подразделениях), обеспечивающих повышение квалификации и переподготовку кадров, порядок деятельности которых определяется Положением об учреждении образования (подразделении учреждения образования), обеспечивающем повышение квалификации и переподготовку кадров (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 103);

в иных организациях, располагающих необходимой материально-технической базой, независимо от их подчиненности и формы собственности;

в организациях, которые могут проводить стажировки работников. Научные и творческие стажировки, стажировки руководящих кадров могут осуществляться также в организациях иностранных государств согласно действующему законодательству.

5. Успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение стажировки, переподготовки учитывается нанимателем при установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии или при продвижении по работе (ст. 205). При этом для руководящих работников, назначаемых на новые должности, руководители государственных органов (организаций) обязаны предусмотреть повышение их квалификации.

При направлении работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку за ними сохраняется место работы (должность), а также предоставляются иные гарантии, предусмотренные законодательством (см. ст. 102).

В соответствии с Положением о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 101) за работниками сохраняется средняя месячная заработная плата по месту работы:

на весь период обучения в случае прохождения ими переподготовки, повышения квалификации и стажировки в очной (дневной) форме обучения;

на время нахождения на сессии в случае переподготовки в заочной форме обучения.

Работникам, не имеющим квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, при направлении на профессиональное обучение в очной (дневной) форме обучения выплата заработной платы из расчета тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной в организации, осуществляется за счет средств нанимателя в течение всего периода обучения.

Кроме того, работникам, направленным на обучение в другой населенный пункт, нанимателем осуществляется:

выплата суточных по установленным нормам командировочных расходов за определенное время;

оплата жилого помещения в общежитии, коммунальных услуг в размере фактических затрат при наличии подтверждающих документов в оригинале либо оплата расходов на наем жилого помещения (при невозможности предоставления общежития) в порядке и размерах, установленных для возмещения расходов на наем жилого помещения при служебных командировках;

оплата проезда к месту обучения и обратно в зависимости от вида и формы обучения работника.

Материальное обеспечение работников, направленных на стажировку за границу, осуществляется в соответствии с Положением о регулировании труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, и гарантиях и компенсациях при служебных командировках за границу (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 55, с изм. и доп.).

Глава 16

ОХРАНА ТРУДА

и б ; -v

Статья 221. Понятие охраны труда, требования по охране труда

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.

1. Обеспечить абсолютно безопасные и безвредные условия труда на каждом рабочем месте либо объекте пока нереально. Поэтому задача охраны труда состоит в том, чтобы максимально уменьшить воздействие на человека опасных и вредных производственных факторов, возникающих в процессе работы, снизить вероятность несчастных случаев и заболеваний работников, создать комфортные и безопасные условия труда, способствующие повышению его производительности. Это может быть обеспечено путем проведения специальных мероприятий и применения необходимых средств.

2. Охрана труда представляет собой систему правовых, социально-экономических, организационных, технических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий и средств в целях обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Как элементы единой системы указанные мероприятия и средства находятся в тесной взаимосвязи и подчинены решению общей задачи. Если какой-либо ее компонент недостаточно хорошо функционирует, то и охрана труда в целом должным образом не обеспечивается.

3. Правовые средства регламентируют права и обязанности нанимателей, работников в сфере охраны труда, режим рабочего времени и отдыха, особенности охраны труда женщин, молодежи, инвалидов, санитарно-гигиенические и иные условия труда, компенсации при тяжелых и вредных работах, надзор и контроль за охраной труда, возмещение причиненного работнику вреда, льготы и т. д.

4. Юридической основой охраны труда является Конституция, ст. 41 которой гарантирует гражданам право на здоровые и безопасные условия труда, а ст. 45 — право на охрану здоровья, в том числе путем совершенствования охраны труда. Одним из основных нормативных правовых актов по охране труда является ТК. Отношения в сфере охраны труда регулируют также многочисленные технические нормативные правовые акты (см. далее комментарий к настоящей статье).

5. К экономическим мерам по охране труда следует отнести: выделение средств на мероприятия по улучшению условий труда; применение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда; материальное стимулирование работ по профилактике травматизма и профессиональных заболеваний; рациональное распределение средств, выделяемых на охрану труда, применение финансовых и экономических санкций за несоблюдение нанимателями и работниками норм по охране труда. Социальными гарантиями охраны труда являются: обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, право на льготные пенсии в связи с особыми условиями труда, дополнительные гарантии работающим женщинам, молодежи, инвалидам, работникам, проживающим (работающим) на территории радиоактивного загрязнения, льготы и т. д.

6. К важнейшим организационным мероприятиям необходимо отнести внедрение системы управления охраной труда. Такое управление осуществляется как в рамках деятельности государственных органов (государственное управление охраной труда), так и непосредственно у нанимателей. Государственное управление охраной труда осуществляется на: республиканском уровне — Правительством или уполномоченным им республиканским органом государственного управления в сфере труда, иными республиканскими органами государственного управления в пределах их компетенции; отраслевом уровне — республиканскими органами государственного управления, иными организациями, подчиненными Правительству; территориальном уровне — местными государственными исполнительными и распорядительными органами (см. ст. 221¹ и комментариев к ней).

Система управления охраной труда на конкретном предприятии либо в организации иной организационно-правовой формы устанавливает правовые основы организации и деятельности службы охраны труда нанимателей всех организационно-правовых форм, определяет задачи, функции и права этой службы в общей системе управления, функционирует через деятельность специальных служб и структурных подразделений по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и организации в целом. Типовое положение о службе охраны труда организации (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.05.2002 № 82, с изм.) регулирует вопросы управления профилактической работой в организации по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний, улучшению условий труда работников.

Организационные мероприятия также предусматривают обучение работников, обеспечение их инструкциями, иными необходимыми документами, организацию контроля за соблюдением требований охраны труда, создание кабинетов по охране труда и т. д.

7. Целью технических мероприятий является прежде всего разработка и создание безопасных технологий, орудий труда, изготовление коллективных и индивидуальных средств защиты. К данным мерам можно отнести

также разработку и внедрение комплексной механизации и автоматизации тяжелых, вредных, подземных, монотонных работ; установку оградительных, предохранительных, блокирующих, сигнализирующих устройств и приспособлений; технические решения по оптимизации воздушной среды, производственного освещения, предупреждению образования и удалению из рабочей зоны вредных веществ, защите от опасных для здоровья излучений, снижению шума, вибраций; создание изолирующих кабин для работающих во вредных условиях и другие меры.

Психофизические средства охраны труда направлены на обеспечение сохранения работоспособности, предупреждение преждевременного утомления, рационализацию рабочей обстановки, методов труда, создание здорового микроклимата в трудовом коллективе, взаимоотношений между работниками в процессе труда, оптимизацию рабочего места, его комфортность.

8. В основе санитарно-гигиенических мероприятий и средств лежит предотвращение воздействия на работающих вредных производственных факторов, улучшение санитарно-гигиенических условий труда. Санитарно-гигиеническими факторами условий труда являются: вредные вещества в воздухе рабочей зоны, вибрация, шум, ультразвук, ионизирующее излучение, микроклимат в производственном помещении, освещенность, величина физической динамической нагрузки, напряженность внимания и др. К нормативным правовым актам по гигиене труда относятся санитарные нормы, правила и гигиенические нормативы.

9. Лечебно-профилактические мероприятия включают: обязательные медицинские осмотры (предварительные и периодические) работников, занятых на работах с опасными, тяжелыми и вредными условиями труда; обеспечение их лечебно-профилактическим питанием; производственную гимнастику, диспансерное наблюдение, санаторно-курортное лечение и т. д.

10. Законом от 20.07.2007 ст. 221 дополнена ч. 2, в которой дается определение понятию «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. Таким образом, требования по охране труда представляют собой юридические гарантии прав работников на безопасные и здоровые условия труда.

11. Система нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, состоит из межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, типовых инструкций по охране труда, норм охраны труда, санитарных норм, правил и гигиенических нормативов, государственных стандартов, строительных норм, правил технической безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, других нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при:

проектировании, строительстве (реконструкции), ремонте и техническом обслуживании зданий, сооружений и других объектов;

конструировании, изготовлении (модернизации), эксплуатации станков, машин, механизмов, иного оборудования, средств коллективной и индивидуальной защиты;

производстве и применении химических веществ и материалов, разработке и проведении технологических процессов, организации производства и труда.

Перечень видов нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, и республиканских органов государственного управления (должностных лиц), принимающих (издающих) их, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.02.2003 № 150.

Статья 221¹. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется на: республиканском уровне — Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им республиканским органом государственного управления в сфере труда, иными республиканскими органами государственного управления в пределах их компетенции;

отраслевом уровне — республиканскими органами государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь;

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:

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;

контроль за соблюдением требований по охране труда в подчиненных им организациях;

анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, разработку и реализацию мер по их профилактике в подчиненных им организациях;

организацию обучения, повышения квалификации и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов подчиненных им организаций.

Местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют: разработку и реализацию территориальных целевых программ по улучшению условий и охраны труда;

контроль за соблюдением требований по охране труда в организациях, расположенных на подведомственной им территории;

информационное обеспечение организаций, расположенных на подведомственной им территории, по вопросам охраны труда;

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.

1. На республиканском уровне управление осуществляют Правительство, уполномоченные им республиканские органы государственного управления в лице:

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (по вопросам трудового законодательства, в том числе охраны труда и социальной защиты работников);

Министерства здравоохранения (по вопросам гигиены труда, производственной санитарии и другим аспектам безопасности жизни и здоровья работников);

Министерства по чрезвычайным ситуациям (по вопросам безопасности труда, пожарной безопасности, эксплуатации объектов повышенной опасности и т. д.);

Министерства архитектуры и строительства (по вопросам безопасного ведения работ в строительстве);

Государственного комитета по стандартизации (по вопросам стандартизации в области охраны и безопасности труда);

иных государственных органов управления, уполномоченных Правительством осуществлять соответствующие функции.

Нормативные правовые акты, технические нормативные правовые акты, утвержденные вышеперечисленными органами государственного управления на республиканском уровне, являются межотраслевыми и подлежат неукоснительному соблюдению всеми нанимателями (субъектами хозяйствования) в Республике Беларусь.

2. На отраслевом уровне управление осуществляют министерства и иные государственные органы, подчиненные Правительству, включая и органы своей системы, перечисленные в п. 1. Законодательством определены основные, базовые функции этой работы по вопросам охраны труда, которые закреплены отдельными статьями ТК и по которым даны соответствующие комментарии.

3. На территориальном уровне управление обязаны осуществлять местные исполнительные и распорядительные органы. Особое внимание в части пере-

численных в статье функций местные органы обязаны уделять руководителям и специалистам организаций, расположенных на подведомственной территории, которые не находятся в подчинении отраслевых органов управления.

В целях установления взаимосвязи всех должностных лиц и специалистов, руководителей производств и работников по обеспечению безопасного ведения работ в настоящее время в организациях, и даже на уровне отраслей, разрабатываются системы управления охраной труда. Нормативные основы для разработки этих систем закреплены стандартами Республики Беларусь СТБ 18001-2005 «Системы управления охраной труда. Общие требования» и СТБ 18002-2005 «Системы управления охраной труда. Руководство по применению СТБ 18001-2005».

**Статья 221². Соответствие продукции, объектов,
предназначенных для выпуска продукции
и оказания услуг, требованиям
по охране труда**

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.

1. Впервые в трудовом законодательстве Республики Беларусь закреплены требования, которые должны предъявляться к продукции, процессам ее разработки, производства, эксплуатации (использования), хранения, перевозки, реализации и утилизации. Ранее данные требования устанавливались в отраслевых нормативных правовых актах (документах, в основе которых были заложены требования государственных стандартов, в том числе и стандартов системы безопасности труда (далее — ГОСТ ССБТ)).

2. Система состоит из четырех блоков, объединяющих общие требования безопасности:

- к вредным и (или) опасным производственным факторам;
- к машинам, механизмам, оборудованию, рабочим местам;
- к зданиям, сооружениям, помещениям, оборудованию, технологическим процессам при проектировании;
- к средствам индивидуальной защиты ГОСТ 12.0.002-80 ССБТ «Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» даны определения

терминам по вопросам охраны труда (безопасность труда, техника безопасности, вредный и опасный производственный факторы и т. п.).

3. Безопасная организация труда на рабочем месте регламентируется ГОСТ 12.2.032-78 «Система стандартов безопасности труда. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования» и 12.2.033-78 «Система стандартов безопасности труда. Рабочее место при выполнении работ стоя. Общие эргономические требования».

4. Все материальные компоненты рабочего места (основное и вспомогательное оборудование; местные подъемно-транспортные средства; оргтехника для размещения заготовок, деталей, инструмента и т. д.) должны быть размещены с учетом зон досягаемости рук рабочего, последовательности и частоты выполнения отдельных движений.

Производственная площадь, отводимая под рабочее место, определяется с учетом габаритов основного и вспомогательного оборудования, габаритов и размещения организационной оснастки, мест складирования заготовок, готовых деталей, крупной технологической оснастки. Одновременно с этим должны быть обеспечены проходы между соседними рабочими местами (станками), расстояния до стен и колонн, между фронтальными, тыльными и боковыми сторонами оборудования.

На рабочих местах должны быть обеспечены: удобство и безопасность проведения ремонтных и наладочных работ, возможность доступа к различным люкам, кожухам и крышкам; наличие необходимых ограждений, а также различных щитков и экранов, предупреждающих попадание стружки, эмульсии на тело рабочего.

5. Требования к выпускаемой продукции устанавливаются, как правило, в отраслевых нормативных актах с учетом требований межотраслевых документов (стандартов, правил, норм, нормативов, регламентов и т. д.). При отсутствии этих требований применительно к какому-либо процессу наниматель обязан обеспечить их разработку, необходимые согласования и утверждение.

6. Требования охраны, безопасности и гигиены труда при проектировании, строительстве и эксплуатации производственных зданий и сооружений регламентируются строительными нормами и правилами (СНиП, СНБ (БНБ)), а также санитарными нормами и правилами (СанПиН), гигиеническими нормативами, правилами пожарной безопасности и электробезопасности.

Задачи и объекты технического нормирования в отрасли строительства, статус, структура и классификация СНиП установлены в СНБ «Основные положения. Порядок разработки. Правила оформления» (БНБ 01.01.93, Госкомитет по архитектуре и строительству. — Минск, 1994).

Все объекты при проектировании подлежат экспертизе в соответствующих органах государственного надзора и контроля (соответствующие инспекции труда Министерства труда и социальной защиты, Департамента по надзору за безопасным ведением работ в промышленности Министерства по чрезвычайным ситуациям, санитарного и экологического надзора, стройнадзора и др.).

Приемка объектов в эксплуатацию производится также с участием всех государственных органов надзора и контроля, которые были задействованы на стадии экспертизы проекта.

Статья 222. Право работника на охрану труда

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) проведение проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, имеющими на то право, в том числе по запросу работника с его участием;**
- 6) 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.**

1. Настоящая статья законодательно закрепила права работников на охрану труда. В последующих статьях гл. 16 и иных статьях ТК содержится более конкретизированное определение этих прав и устанавливается ответственность нанимателей (страхователей) по их обеспечению.

2. Обязанность нанимателя (страхователя) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте (см. п. 5 ст. 55, п. 2 ст. 226) гарантирует право работников на рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда. Эти требования закреплены:

межотраслевыми и отраслевыми нормативными правовыми актами, техническими нормативными актами (правила охраны и безопасности труда); ГОСТами ССБТ;

строительными нормами и правилами;

санитарными правилами и нормами, гигиеническими нормативами;

иными актами (типовые инструкции, сертификаты соответствия, регламенты, технические условия и т. д.).

3. Право работников на обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда закреплено в п. 9 ст. 226: наниматель обязан обеспечивать подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда.

Обучение, инструктаж и проверка знаний работников по вопросам охраны труда являются важным элементом системы мер по предупреждению аварий и травматизма на производстве, обеспечению конституционного права граждан на здоровые и безопасные условия труда и носят бесперебойный многоуровневый характер.

Порядок проведения этой работы закреплен в Правилах обучения безопасным методам и приемам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2003 № 164, с изм. и доп.) (см. комментарий к п. 9 ст. 226).

4. Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен быть защищен от воздействия их на человека. В этих целях, при невозможности устранения данных факторов, наниматель обязан обеспечивать работников средствами индивидуальной или коллективной защиты (при технологической необходимости).

Нормы, порядок выдачи, применения и хранения средств индивидуальной защиты более подробно изложены в комментариях к ст. 230 и п. 5 ст. 226.

5. При заключении трудового договора (контракта), а также в процессе трудовой деятельности наниматель обязан информировать работника о состоянии условий труда и техники безопасности на его рабочем месте, о мерах, принимаемых по защите работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, если таковые имеются. Кроме того, работник вправе получать информацию по этим вопросам не только от нанимателя, но и общественных органов, владеющих данными по охране и безопасности труда. Как правило, конкретные мероприятия по получению информации такого рода должны отражаться в трудовом договоре (контракте, соглашении), коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка, особенно в организациях, где коллективный договор не составляется.

Проведение проверок по охране труда на рабочем месте в Республике Беларусь осуществляют специально уполномоченные государственные органы (см. комментарий к ст. 462) и профсоюзы — в порядке, установленном Правительством (см. комментарий к ст. 463). Координация деятельности органов государственного надзора и контроля и общественного контроля согласно ст. 464 входит в компетенцию республиканского органа государственного управления в сфере труда.

Непосредственно на рабочих местах должен быть обеспечен ежедневный контроль со стороны руководителей работ с оформлением результатов в журнале установленной формы. Руководители производств, цехов обязаны проводить ежемесячный контроль с оформлением результатов в соответствующем журнале.

Кроме того, наниматель обязан обеспечивать ежеквартальное проведение контроля за состоянием охраны и безопасности труда на рабочем месте с оформлением акта результатов контроля. Порядок проведения этой работы в организациях регламентирован Типовой инструкцией о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации (утв. поста-

новлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.12.2003 № 159).

6. При организации труда наниматель согласно п. 5-8 ст. 55 обязан:

обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. При отсутствии в нормативных правовых актах требований, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматель принимает меры по их обеспечению;

принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты.

Об обязанности нанимателей при организации труда работников см. комментарий к ст. 55.

При невыполнении этих требований и несоблюдения требований нормативных правовых актов по охране труда, которые могут привести к возникновению опасности для жизни и здоровья работника и окружающих, работник имеет право отказаться от выполнения порученной работы до устранения опасности. При этом ему 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 (ст. 223).

Статья 223. Гарантии права работника на охрану труда

Для реализации права работника на охрану труда государство обеспечивает организацию охраны труда, осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства по охране труда и ответственность за нарушение требований законодательства.

При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан за счет собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, 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.

1. Согласно ст. 45 Конституции гражданам Республики Беларусь гарантируется право на охрану здоровья, которое обеспечивается в том числе совершенствованием охраны труда.

Создание здоровых и безопасных условий труда достигается путем осуществления комплекса мер по соблюдению законодательства в области охраны труда, выполнению социально-экономических, технических и организационных мероприятий, направленных на обеспечение требований стандартов безопасности труда, санитарно-гигиенических, психофизиологических и эргономических норм, нормативов и правил по охране труда.

Здоровые условия труда — такие условия труда, которые соответствуют санитарно-гигиеническим, психофизиологическим и социально-экономическим нормам, нормативам и правилам, обеспечивающим сохранение в процессе трудовой деятельности здоровья и работоспособности.

Безопасные условия труда — условия, обеспечивающие недопущение травматизма или иных резких повреждений здоровья в процессе труда (повреждение отдельных частей тела, отключение сознания).

2. Согласно ст. 41 Конституции гражданам Республики Беларусь гарантируется право на здоровые и безопасные условия труда.

Материальной основой классификации гарантий в сфере охраны труда служат определенные группы общественных отношений — отношения по применению мероприятий производственной санитарии и т. д. Такая классификация возможна и по характеру возникающих отношений между различными субъектами, дифференцируемыми по половозрастным, профессиональным, отраслевым и иным признакам.

3. К гарантиям в области охраны труда относятся:

гарантии охраны труда при поступлении на работу (заключение трудового, ученического договора, контракта). Это меры, обеспечивающие, закрепляющие трудовую или учебно-трудовую функцию с учетом особенностей организма (физиологии и психики, темперамента и т. п.), а также мероприятия по предварительному ознакомлению с правилами поведения и обращения с инструментом, оборудованием, машинами;

гарантии охраны труда в процессе производственно-технического обучения. К ним следует отнести меры, закрепляющие правовые формы обучения работников знаниям и навыкам ведения безопасной работы, обращения с машинами, механизмами, агрегатами и т. д. Такие знания предусматриваются обычно программами подготовки или повышения квалификации кадров на производстве и имеют большое значение в совершенствовании мер по организации и охране труда;

гарантии охраны труда в ходе возникновения самостоятельных заданий (работ). Этот вид гарантий составляют мероприятия по проведению инструктажей по охране труда, пожарной и электробезопасности, медицинских осмотров (для соответствующих групп работников), правил проверки квалификации работника;

гарантии охраны труда при перемещениях рабочей силы. Согласно ст. 226 необходимыми условиями допуска работника к новой работе являются обучение, инструктаж работника безопасным методам труда и др.;

гарантии охраны труда, направленные на создание и поддержание безопасного режима их трудовой деятельности. К ним можно отнести гарантии, закрепляющие меры контроля и надзора компетентных государственных и общественных органов за состоянием охраны труда, выполнением должностными лицами обязанностей по совершенствованию охраны труда и др.;

гарантии, которые предусматривают право работника подавать жалобы, когда есть препятствия к осуществлению его субъективного права на создание безопасных условий труда.

В рамках каждой из этих групп возможна последующая классификация, например по целевому назначению организационно-правовых гарантий, по сфере действия гарантий (в частности, гарантии по обеспечению установок вытяжными устройствами);

гарантии на социальную защиту граждан, потерпевших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, закрепленных в Положении о страховой деятельности в Республике Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530, с изм. и доп.);

гарантии на санаторно-курортное лечение и оздоровление, закрепленные в Положении о порядке направления населения на санаторно-курортное лечение и оздоровление (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 28.08.2006 № 542, с изм.).

Статья 224. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Работник подлежит обязательному страхованию нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

1. Основополагающими законодательными актами, регулирующими вопросы государственного социального страхования, являются ТК, Закон от 31.01.1995 «Об основах государственного социального страхования» (с изм. и доп.), Указ Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530 «О страховой деятельности» (с изм. и доп.). Данным Указом утверждено Положение о страховой деятельности в Республике Беларусь.

Отношения в области названного вида страхования регулируются также постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, которыми утверждены:

Положение о регистрации (перерегистрации) на Белорусском республиканском унитарном страховом предприятии «Белгосстрах» страхователей по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утв. постановлением от 10.10.2003 № 1294, с изм. и доп.);

Положение о порядке отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска (утв. постановлением от 10.10.2003 № 1295, с изм. и доп.);

Положение о порядке уплаты страховщику страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утв. постановлением от 10.10.2003 № 1297, с изм. и доп.);

Правила определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утв. постановлением от 10.10.2003 № 1299, с изм. и доп.);

Положение об условиях, размерах и порядке оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.10.2003 № 1300, с изм.);

Положение о порядке и размерах оплаты расходов на погребение застрахованного по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, смерть которого наступила в результате страхового случая (утв. постановлением от 10.10.2003 № 1303, с изм. и доп.);

другие нормативные правовые акты, предусматривающие порядок страхового обеспечения лиц, имеющих право на его получение и выехавших на постоянное место жительства за пределы Беларуси; порядок формирования и использования средств фонда предупредительных (превентивных) мероприятий, образования «Белгосстрахом» специального резервного фонда.

2. Кроме того, Указом Президента Республики Беларусь от 29.06.2000 № 359 утвержден порядок расчетов между юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями в Республике Беларусь (с изм. и доп.), который вошел в систему нормативно-правового решения вопросов обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Установленный порядок является новым для нашего законодательства, поскольку возмещение вреда работнику осуществляется путем уплаты нанимателем обязательных страховых взносов, а вред возмещается страховщиком. Вследствие этого появилась возможность повысить гарантии защиты прав потерпевшего на производстве работника даже в тех случаях, когда у конкретного нанимателя таких средств недостаточно или самого предприятия уже не существует (ликвидировано или реорганизовано). Как показывает практика, не все наниматели исходили из того, что заботиться о безопасных условиях труда дешевле, чем возмещать последствия несоблюдения требований нормативных правовых актов по охране труда.

Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда

Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, 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.

1. Право на пенсию по возрасту в связи с особыми условиями труда, независимо от места последней работы, имеют:

работники, занятые полный рабочий день на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, — по Списку № 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей и по результатам аттестации рабочих мест;

работники, занятые полный рабочий день на других работах с вредными и тяжелыми условиями труда, — по Списку № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей и по результатам аттестации рабочих мест (п. «а» и «б» ст. 12 Закона от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении», с изм. и доп.).

Списки № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2005 № 536 (с изм. и доп.).

Порядок применения Списков № 1 и № 2 регулируется постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.07.2005 № 86 (с изм. и доп.).

Порядок аттестации рабочих мест и установления права на этот вид пенсии изложен в комментарии к п. 8 ст. 226.

Работа с вредными условиями труда, особенно на потенциально опасных объектах и производствах, влечет за собой определенный профессиональный

и (или) производственный риск для работников, занятых в этих условиях. Трудоохранные мероприятия, проводимые в организациях (на предприятиях), не могут устранить полностью или довести до безопасного уровня (концентрации) многие факторы производственной сферы. Поэтому в целях предупреждения физической усталости и заболеваемости работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, на тяжелых работах, в особых климатических условиях законодательством по труду предусматривается целая система компенсационных мер в виде:

- сокращенной продолжительности рабочего времени — не более 35 часов в неделю (см. комментарий к ст. 113);

- предоставления дополнительного отпуска в порядке, устанавливаемом Правительством по согласованию с Президентом Республики Беларусь (см. комментарий к ст. 157);

- назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда;

- оплаты, применяемой в особых условиях (см. комментарий к ст. 62);

- выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов;

- обеспечения в горячих цехах газированной водой;

- установления перерывов для обогрева при работе в холодное время года на открытом воздухе;

- выдачи мыла на работах, связанных с загрязнением;

- других компенсационных мер, предусмотренных коллективным договором (соглашением, контрактом).

Прямое измерение и оценка значимости этих компенсаций на современном этапе с учетом рекомендаций МОТ и практика их установления в европейских государствах могут рассматриваться как «мера платы» за низкий уровень технического вооружения производства.

2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или равноценные пищевые продукты, а также лечебно-профилактическое питание.

Бесплатная выдача молока и других равноценных пищевых продуктов производится в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002 № 260 и перечнем вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19.03.2002 № 34/12).

На основании указанного выше перечня предприятия и организации самостоятельно решают вопросы, связанные с бесплатной выдачей работающим молока или других равноценных пищевых продуктов, с учетом следующих условий:

- молоко выдается по 0,5 л за смену в дни фактической занятости работников на производстве и в специальных помещениях, соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям;

- запрещается выдавать взамен молока деньги или другие продукты (кроме равноценных — кефира, простокваши и т. д.);

работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание, молоко не выдается;

молоко не выдается как вперед за одну и больше смен, так и за прошедшие смены, а равно на дом.

Расходы, связанные с бесплатной выдачей молока, могут производиться по решению трудового коллектива как за счет себестоимости выпускаемой продукции, строительно-монтажных и наладочных работ, так и за счет фонда социального развития, а в бюджетных организациях — за счет ассигнований по бюджету.

3. Работники горячих цехов обеспечиваются бесплатно газированной водой. Цехи и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются органами санитарного надзора по согласованию с нанимателем.

4. При работе в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых неотапливаемых помещениях грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Наниматель обязан оборудовать помещение для обогрева и отдыха работников.

Температура и сила ветра, при которых в месте работы предоставляются перерывы для обогрева или прекращаются работы, устанавливаются органами местного управления и самоуправления.

Вопросы о числе и продолжительности перерывов для обогрева и об устройстве мест обогрева (особое помещение или другие способы) разрешаются для отдельных предприятий или их групп в зависимости от местных условий нанимателем с участием профсоюзных объединений.

Перерывы для обогрева включаются в рабочее время. В случаях прекращения работы вследствие низкой температуры или сильного ветра наниматель вправе временно перевести работника в теплое помещение на другую работу, даже не соответствующую его квалификации.

Если прекращение работы может повлечь за собой тяжелые последствия либо остановку всего или части производства, то работа не прекращается, а организуется чередование работников по сменам.

В связи с применением перерывов для обогрева или прекращения работ наниматель делает об этом соответствующее распоряжение. Установление самими работниками перерывов для обогрева как самовольное прекращение работы не допускается.

5. На работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам предоставляется дополнительный отпуск и (или) сокращенная продолжительность рабочего времени. Дополнительный отпуск предоставляется работникам на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности условий труда. Порядок его предоставления установлен 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». Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается нанимателем в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.12.2007 № 170).

Ранее действовавшие нормативные акты по этим вопросам (Списки, Порядок) утратили силу.

6. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормативам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

Перечни работ и профессий, дающих право на получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств, в установленных случаях определяются нанимателем с участием профсоюзных объединений.

Производственные и трудовые отношения на предприятии, в том числе вопросы охраны труда, социального развития коллектива и здоровья его членов, регулируются коллективным договором, соглашением.

Выдача работникам мыла на руки не производится, если у нанимателя оборудованы и действуют особые помещения с душем, горячей и холодной водой для умывания, снабженные мылом.

7. Бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется нанимателями в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.10.2007 № 1386; перечнем производств, профессий, должностей и работ, занятость на которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с вредными и (или) опасными условиями труда; рационами лечебно-профилактического питания, выдаваемого бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; нормами бесплатной выдачи витаминных препаратов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.11.2007 № 152/123).

Статья 226. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда

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 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 техники безопасности и производственной санитарии;

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) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

9) 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;

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

11) 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;

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

13) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в порядке, установленном законодательством;

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

15) выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления предусмотренных коллективными договорами, соглашениями мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий

труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

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

17) назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда.

Для обеспечения конституционного права граждан Республики Беларусь на здоровые и безопасные условия труда на нанимателя возложены следующие обязанности.

1. Выполнять требования нормативных правовых актов (технических нормативных правовых актов), предусматривающих рациональное использование территории и производственных помещений, правильную эксплуатацию оборудования, производственных зданий и сооружений, технологических процессов, защиту работающих от воздействия вредных и (или) опасных условий труда, содержание производственных помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

2. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов (документов) по технике безопасности и производственной санитарии. Ни одно предприятие, цех, участок, производство, технологический процесс и рабочее место не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда. Проектно-сметная документация на строительство и реконструкцию предприятий, имеющих производства и работы (следовательно, и рабочие места), связанные с тяжелыми и вредными условиями труда, предварительно проходит государственную экспертизу на соответствие требованиям охраны труда.

3. Обеспечивать работников в соответствии с действующими межотраслевыми или отраслевыми нормами санитарно-бытовыми помещениями, устройствами и оборудованием; проводить медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание.

В целом опасные и вредные производственные факторы классифицированы санитарными нормами, правилами и гигиеническими нормативами 13-2-2007 «Гигиеническая классификация условий труда» (утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 20.12.2007 № 176).

4. Устанавливать режим труда и отдыха работников, предусмотренный ТК, коллективным договором (соглашением), трудовым договором.

Общие положения трудового распорядка закреплены в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46, с изм. и доп.) (см. комментарий к ст. 123).

С учетом специфики отраслей отдельные отрасли экономики имеют аналогичные отраслевые правовые акты, разрабатываемые с участием профсоюзов (например, Положение о рабочем времени и времени отдыха работников

железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров, утвержденное постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29.03.2002 № 56).

5. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (см. комментарий к ст. 230).

6. Устанавливать постоянный контроль на предприятии за соблюдением требований нормативных правовых актов по охране труда. В этих целях издается приказ по предприятию, в котором оговариваются лица, ответственные за организацию и ведение работ на всех рабочих местах, участках, подразделениях, цехах и в целом по предприятию, а также за безопасную эксплуатацию машин, оборудования, грузоподъемной техники и других установок, поднадзорных органам государственного специализированного надзора и контроля.

Порядок организации и осуществления такого контроля определен Типовой инструкцией о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.12.2003 № 159).

Основными видами контроля являются:

контроль за соблюдением законодательства об охране труда, осуществляемый руководителями и специалистами организаций в соответствии с их должностными обязанностями;

контроль по охране труда, осуществляемый службой охраны труда организации;

производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах;

периодический контроль за соблюдением законодательства об охране труда, осуществляемый представителями нанимателя с участием общественных инспекторов профсоюзов по охране труда.

Периодический контроль в зависимости от деятельности и структуры организации может проводиться: ежедневно на участке, в смене, бригаде, лаборатории и иных аналогичных структурных подразделениях организации; ежемесячно — в цехе, отделе, иных аналогичных структурных подразделениях организации; ежеквартально — в организации в целом.

Результаты ежедневного и ежемесячного контроля регистрируются в соответствующих журналах, а ежеквартального — составлением акта.

7. Осуществлять постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов силами санитарно-производственных лабораторий или территориальных санитарно-эпидемиологических служб Министерства здравоохранения. При необходимости к этой работе могут привлекаться другие лаборатории или научно-исследовательские учреждения, аккредитованные Государственным комитетом по стандартизации Республики Беларусь.

Особое внимание должно уделяться подобной работе на предприятиях, где в технологических процессах применяются или производятся вещества или используется оборудование, которые в силу своих свойств и физического воздействия могут привести к ухудшению здоровья работника (стойкой утрате трудоспособности или профессиональному заболеванию).

ПДУ и ПДК этих факторов излагаются в соответствующих санитарных нормах и правилах, гигиенических нормативах.

В таблице 1 «Перечень профессиональных заболеваний», содержащейся в Конвенции МОТ № 121 «О пособиях в случаях производственного травматизма», приводится перечень работ, выполнение которых связано с риском и может привести к профзаболеванию. К ним, в частности, относятся заболевания, вызванные: бериллием, фосфором, хромом, марганцем, мышьяком, ртутью, свинцом, бензолом и их ядовитыми соединениями; ионизирующей радиацией; сибирской язвой; сероуглеродом и др.

Значительную опасность представляют такие факторы, как шум, вибрация, лазерное излучение, электромагнитные и ультразвуковые излучения определенных частот.

Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда наниматель издает приказ, в котором:

- утверждается состав аттестационной комиссии организации, определяются ее полномочия, назначаются председатель аттестационной комиссии и лицо, ответственное за ведение и хранение документации по аттестации;

- при необходимости создаются аттестационные комиссии в структурных подразделениях;

- устанавливаются сроки и график проведения работ по аттестации в организации (структурных подразделениях).

Внеочередная аттестация (переаттестация) проводится:

- в случае изменения законодательства, требующего ее проведение;

- при изменении условий труда в связи с заменой либо модернизацией производственного оборудования, заменой сырья и материалов, изменением технологического процесса и средств коллективной защиты;

- по требованию органов государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь;

- по инициативе нанимателя (при улучшении условий труда), профсоюза (профсоюзов).

8. Проводить не реже одного раза в пять лет аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Правовой основой для проведения работы по аттестации рабочих мест с целью установления права на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда в Республике Беларусь является ст. 12 Закона от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении» (с изм. и доп.). Оценка условий труда производится в порядке, установленном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда»; Инструкцией по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам

(утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35); Инструкцией о порядке применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. № 536 (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.07.2005 N° 86).

9. Регулярно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда.

Порядок обучения безопасным приемам и методам работы, проведение инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов, рабочих, учеников, студентов и воспитанников (далее — работники) установлены Правилами обучения безопасным методам и приемам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2003 № 164, с изм. и доп., далее — Правила) и иными нормативными правовыми актами министерств, государственных комитетов и других республиканских органов государственного управления с учетом их отраслевой специфики и видов деятельности.

Организация обучения работников по вопросам охраны труда возлагается на службу подготовки кадров либо технического обучения, а контроль за своевременностью и качественным проведением обучения, инструктажа и проверки знаний работников организации по вопросам охраны труда осуществляют служба охраны труда либо лицо, на которое возложены эти обязанности.

Ответственность за организацию и проведение обучения, инструктажа и проверки знаний работников по вопросам охраны труда возлагается на нанимателя. Для проверки знаний приказом нанимателя создается одна или несколько комиссий (в зависимости от численности работников и специфики производства), определяется ее состав, порядок и формы работы. При проверке знаний состав комиссии должен быть не менее трех человек.

Руководитель организации, его заместители, ответственные за организацию охраны труда, главные специалисты, руководители (специалисты) служб охраны труда, члены комиссии организации, иные должностные лица организации проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в комиссии вышестоящей организации или комиссии республиканского органа государственного управления, иной государственной организации, подчиненной Правительству. Перечень должностей руководителей и специалистов организации, которые должны проходить проверку знаний по вопросам охраны труда в названных комиссиях, определяется указанными органами и организациями.

Если организация не находится в подчинении другой организации, республиканского органа государственного управления, иной государственной организации, подчиненной Правительству, то проверка знаний по вопросам охраны труда лиц, указанных в п. 16 Правил, проводится в комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов для проверки знаний

руководителей и членов комиссий организаций, не имеющих вышестоящих органов управления, по вопросам охраны труда.

Лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью (наниматели), проверку знаний по вопросам охраны труда проходят в комиссиях местных исполнительных и распорядительных органов.

При несогласии работника с результатами проверки знаний он вправе обратиться в комиссию вышестоящего органа управления или территориальные комиссии, создаваемые при областных и Минском городском исполнительных комитетах.

Руководителям и специалистам, прошедшим проверку знаний по вопросам охраны труда, выдается удостоверение по охране труда установленной формы (приложение 3 к Правилам), а не прошедшие проверку знаний обязаны в течение одного месяца пройти ее повторно. Не прошедшие повторно проверку знаний рассматриваются нанимателем на соответствие их занимаемой должности согласно нормам трудового законодательства.

Внеочередная проверка знаний руководителей и специалистов по вопросам охраны труда проводится:

- при принятии актов законодательства, содержащих требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только данных актов законодательства;

- при переводе руководителя или специалиста на другое место работы или назначении его на должность, где требуются дополнительные знания по охране труда;

- по требованию государственного органа надзора и контроля при выявлении нарушений требований действующих нормативных актов по охране труда;

- по решению руководителя организации или другого должностного лица, ответственного за организацию охраны труда, при выявлении нарушений требований охраны труда или недостаточном знании нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов по охране труда, которые могут привести или привели к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям; при перерыве в работе в данной должности более одного года.

По характеру и времени проведения инструктаж по охране труда подразделяют на:

- а) вводный инструктаж. Проводится с лицами, указанными в п. 2.2-2.9 Правил, при:

 - приеме их на постоянную или временную работу в организацию;

 - участии в производственном процессе, привлечении к работам в организации или на ее территории, выполнении работ по заданию организации (по заключенному с организацией договору).

Вводный инструктаж проводится также с работниками других организаций, в том числе командированными, при участии их в производственном процессе или выполнении работ на территории организации.

Вводный инструктаж проводится по утвержденной руководителем организации программе (инструкции), которая разрабатывается с учетом специфики

деятельности организации на основании примерного перечня вопросов программы вводного инструктажа согласно приложению 7 к Правилам.

Вводный инструктаж проводит инженер по охране труда или специалист организации, на которого возложены эти обязанности.

При наличии в организации пожарной, газоспасательной и медицинской служб вводный инструктаж по соответствующим разделам программы вводного инструктажа может быть дополнен инструктажем, проводимым работниками указанных служб.

Регистрация вводного инструктажа осуществляется в журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда.

При территориальной удаленности структурного подразделения руководителем организации могут возлагаться обязанности по проведению вводного инструктажа на руководителя данного структурного подразделения. Регистрация вводного инструктажа в этом случае осуществляется в журнале регистрации вводного инструктажа по месту его проведения;

б) первичный инструктаж. Проводится на рабочем месте до начала работы с лицами, указанными в п. 2.2-2.9 Правил:

принятыми на работу;

переведенными из одного подразделения в другое или с одного объекта на другой;

участующими в производственном процессе, привлеченными к работам в организации или выполняющими работы по заданию организации (по заключенному с организацией договору).

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится также с работниками других организаций, в том числе командированными, при участии их в производственном процессе или выполнении работ на территории организации. С работниками других организаций, выполняющими работы на территории организации, данный инструктаж проводит руководитель работ при участии руководителя или специалиста организации, на территории которой проводятся работы.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда. Первичный инструктаж допускается проводить с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего рабочего места.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится по утвержденной руководителем организации программе, составленной с учетом особенностей производства (выполняемых работ) и требований нормативных правовых актов по охране труда, или по инструкциям по охране труда для профессий и видов работ.

В журнале регистрации инструктажа по охране труда или личной карточке прохождения обучения указываются наименования программ труда или номера инструкций по охране, по которым проведен инструктаж;

в) повторный инструктаж. Проводится с лицами, указанными в п. 2.2-2.9 Правил, не реже одного раза в шесть месяцев по программе первичного инструктажа на рабочем месте или по инструкциям по охране труда для профессий и видов работ.

Первичный инструктаж на рабочем месте и повторный инструктаж могут не проводиться с лицами, которые не заняты на работах по монтажу, эксплуатации, наладке, обслуживанию и ремонту оборудования, использованию инструмента, хранению и применению сырья и материалов (за исключением работ с повышенной опасностью).

Перечень профессий и должностей работников, освобождаемых от первичного и повторного инструктажей на рабочем месте, составляется службой охраны труда с участием профсоюза и утверждается руководителем организации;

г) внеплановый инструктаж. Проводится при:

принятии новых нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов по охране труда или внесении изменений и дополнений к ним;

изменении технологического процесса, замене или модернизации оборудования, приборов и инструмента, сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;

нарушении лицами, указанными в п. 2.2-2.9 Правил, нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов по охране труда, которое привело или могло привести к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям;

перерывах в работе по профессии (в должности) более шести месяцев;

поступлении информации об авариях и несчастных случаях, происшедших в однопрофильных организациях.

Внеплановый инструктаж проводится также по требованию представителей государственного органа надзора и контроля, вышестоящих государственных органов или государственных организаций, должностного лица организации, на которого возложены обязанности по обеспечению охраны труда, при нарушении нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов по охране труда.

Внеплановый инструктаж проводится индивидуально или с группой лиц, работающих по одной профессии (должности). Объем и содержание инструктажа определяются в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения;

д) целевой инструктаж. Проводится при:

выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, разгрузка, уборка территории и др.);

ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск;

проведение экскурсий в организации;

организации массовых мероприятий с учащимися (походы, спортивные соревнования и др.).

Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель работ. Их проведение фиксируется в журнале регистрации инструктажа установленной формы или в личной карточке обучения и инструктажа рабочего.

10. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников в порядке, установленном законодательством и требованиями нормативных правовых актов (см. комментарий к ст. 228).

11. Информировать работников при приеме на работу о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем производственном риске повреждения здоровья, о полагающихся средствах защиты (в частности, СИЗ), компенсациях за работу с вредными и тяжелыми условиями труда. В процессе трудовой деятельности работники должны получать или иметь доступ к информации о любых изменениях условий, гигиены и безопасности труда, а также принимаемых мерах по устранению отклонений ПДУ и ПДК. Кроме того, при проведении аттестации рабочих мест работники участвуют в работе аттестационных комиссий при оценке условий труда на конкретном рабочем месте.

12. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и аварийных происшествий, разрабатывать и выполнять мероприятия по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний изложен в комментарии к ст. 229.

Расследование и учет аварий и аварийных происшествий производятся в порядке, установленном специально разрабатываемыми на предприятии планами по ликвидации аварийных ситуаций. На предприятиях, поднадзорных специализированным органам государственного надзора и контроля, данные планы подлежат согласованию с этими органами.

Меры по упреждению и профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний разрабатываются и включаются, как правило, в специальный раздел по охране и безопасности труда коллективного договора (соглашения). При рассмотрении несчастного случая на производстве и регистрации профессионального заболевания необходимо разработать дополнительные меры по устранению причин несчастного случая или профзаболевания и их профилактике. Все затраты на эти работы покрываются за счет средств нанимателя.

К мероприятиям по охране труда в практической работе относятся:

- приведение производственных зданий, сооружений, помещений, рабочих мест, строительных и промышленных площадок в соответствие с требованиями нормативных правовых актов по охране труда;

- совершенствование технологических процессов;

- модернизация всех видов оборудования с учетом достижений научно-технического прогресса;

- внедрение автоматического и дистанционного управления процессами и оборудованием, а также систем автоматического контроля и сигнализации о наличии вредных условий труда;

- установка предохранительных и защитных приспособлений, средств коллективной защиты;

механизация уборки производственных помещений и работ при складировании, погрузке (разгрузке) и транспортировке сырья, готовой продукции и отходов производства и др.

13. Своевременно проходить регистрацию (перерегистрацию) у страховщика в качестве страхователя, уплачивать страховщику страховые взносы, производить страховые выплаты и обеспечивать иные требования, установленные Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530, с изм. и доп.). Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний см. комментарий к ст. 224.

14. Проводить пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничать с работниками и (или) их полномочными представителями в вопросах безопасности, гигиены и охраны труда на производстве.

Для пропаганды передового опыта безопасных приемов и методов труда используются кабинеты или уголки по технике безопасности, информационные листки, средства массовой информации, дни техники безопасности, фильмы и т. п.

15. Внедрять средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий, определенных коллективным договором (соглашением). К их числу относятся мероприятия, предусматривающие профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, санитарно-бытовое обеспечение, обеспечение средствами защиты, улучшение условий труда на рабочих местах, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

16. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей государственных органов надзора и контроля в целях проведения проверок и изучения состояния охраны труда на предприятии. К этим органам в Республике Беларусь относятся: Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты; Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности Министерства по чрезвычайным ситуациям; Государственный энергетический надзор, санитарно-эпидемиологическая служба Министерства здравоохранения и др. (см. комментарий к ст. 462-464).

17. Назначать приказом должных лиц, ответственных за организацию охраны труда, безопасное ведение работ, соблюдение требований нормативных правовых актов по охране, безопасности и гигиене труда непосредственно на рабочих местах, участках, цехах, производствах, а также по экологической, пожарной и электробезопасности.

Статья 227. Службы охраны труда

Для организации работы и осуществления контроля по охране труда наниматели вводят должность специалиста по охране труда или создают соответствующую службу из числа лиц, имеющих необходимую подготовку.

Должности специалистов по охране труда в производственной сфере вводятся нанимателями при численности работающих свыше 100 человек, а в других отраслях — 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 состав службы охраны труда устанавливаются в зависимости от численности работающих, характера и степени опасности производства. 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.

1. В обязанности специалистов по охране труда на предприятиях, в организациях и учреждениях (далее — организация) входит выполнение следующих функций:

- организация и координация работы службы охраны труда;
- оперативный контроль за состоянием охраны труда в организации;
- профилактика детского травматизма;

- технический надзор за строящимися и реконструируемыми объектами в части соблюдения норм охраны и гигиены труда, участие в работе комиссий по контролю за состоянием охраны труда и безопасного ведения работ;

- участие в планировании мероприятий по охране труда, ведение документации и составление отчетности по охране труда;

- организация пропаганды по охране труда, консультирование работников по этим вопросам;

- организация обучения, проверки знаний, проведения инструктажей работников по охране труда.

2. При расчете нормативов численности работников необходимо учитывать:

- среднесписочную численность работников;

- среднемесячную численность вновь принимаемых работников;

- количество самостоятельных структурных подразделений на предприятии;

- численность работающих, занятых на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, определяемую по государственной статистической отчетности формы 1-Т.

Базовыми нормативами, при которых вводится должность специалиста по охране труда на предприятии, установлена:

в производственной сфере — при численности работающих от 100 до 250 человек;

в других отраслях — при численности работающих от 200 до 250 человек.

При численности работающих 250 и более человек расчет производится по таблицам нормативов.

В случаях, когда численность работающих меньше базового норматива, обязанности специалиста по охране труда выполняются в порядке совмещения лицом, имеющим соответствующую подготовку, либо одним из руководителей предприятия.

3. Родственные по направлению деятельности предприятия могут на договорной основе создавать единую службу охраны труда. Численность работников санитарно-промышленных лабораторий, санитарных врачей, специалистов по охране окружающей среды, по надзору за подъемными сооружениями и другими объектами повышенной опасности, находящимися под надзором специализированных государственных органов, нормативами не предусмотрена.

Наниматель (страхователь) может заключить контракт (договор) со специалистом организации на выполнение работ по охране труда при численности работников меньше базового норматива при условии прохождения специалистами обучения по вопросам охраны труда и проверки знаний в комиссии вышестоящей организации или специализированных учреждениях (центры, институты и др.).

Статья 228. Обязательные медицинские осмотры работников некоторых категорий

Для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья населения наниматель обязан организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, а также во внеочередном медицинском осмотре при ухудшении состояния здоровья работника.

На время прохождения предусмотренных настоящей статьей медицинских осмотров за работником сохраняются его место работы (должность) и средний заработок.

Порядок проведения обязательных медицинских осмотров работников устанавливается республиканским органом государственного управления в области здравоохранения по согласованию с республиканским органом государственного управления в сфере труда.

1. В целях предупреждения профессиональных заболеваний и в определенной мере несчастных случаев на производстве на работах, связанных с

вредными и (или) опасными условиями труда, наниматель обязан обеспечить за счет собственных средств проведение медицинских осмотров при приеме на работу и в процессе трудовой деятельности в порядке, установленном постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 08.08.2000 № 33 «О порядке проведения обязательных медицинских осмотров работников» (с изм. и доп.).

В зависимости от целей медицинские осмотры делятся на:

медосмотры, которые проводятся в интересах охраны труда самих работников, занятых в производствах и профессиях, указанных в особых списках (перечнях), принимаемых на тяжелые работы, обслуживающих непосредственно электрические установки, лиц моложе 18 лет;

медосмотры с целью предотвращения опасности как для самого работника, так и для окружающих его на производстве. Этим осмотрам подвергаются, например, желающие получить удостоверение на право управления транспортными средствами;

медосмотры, обеспечивающие интересы общественной гигиены и санитарии и предупреждающие различные инфекционные заболевания. Такие осмотры проходят работники, занятые в пищевой промышленности, в детских и лечебно-профилактических учреждениях, а также у некоторых других нанимателей;

медосмотры, цель которых — выяснить пригодность в физическом отношении работника к выполнению физической работы.

Наниматель не вправе устанавливать по своему усмотрению медицинские осмотры, не предусмотренные в определенном порядке.

2. От указанных в данной статье медицинских осмотров следует отличать массовые профилактические осмотры, которые проводятся лечебно-профилактическими учреждениями в порядке диспансеризации и охватывают либо всех работающих у данного нанимателя, либо работников определенной профессии, либо только женщин или лиц моложе 18 лет.

3. Медицинскому осмотру при поступлении на работу, во время работы в установленные сроки подлежат категории работников:

предприятий общественного питания, пищевых предприятий и т. д.;

детских лечебно-профилактических и санаторно-курортных учреждений, детских учреждений;

школ и других учебно-воспитательных учреждений для детей и подростков;

лечебно-профилактических учреждений для взрослых, санаториев, домов отдыха, домов инвалидов и т. д.

Данный перечень не является исчерпывающим.

При наличии определенных заболеваний или бактерионосительства указанные работники к работе не допускаются или временно от нее отстраняются (брюшной тиф, дизентерия, туберкулез в определенных формах и др.).

Требование медицинского учреждения о необходимости работнику временно или постоянно переменить работу обязательно для нанимателя. Лица, для которых работа с вредными условиями труда по состоянию здоровья противопоказана, переводятся на другую работу. При отказе от такого перевода наниматель может в установленном порядке уволить работника.

Медицинские осмотры несовершеннолетних при поступлении на работу проводятся в обязательном порядке. Рекомендация врача является основанием для определения характера их будущей работы.

4. В случаях ухудшения состояния здоровья работника он может быть переведен на более легкую работу в соответствии с медицинским заключением.

Работникам, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу с их согласия в связи с трудовым увечьем, оплата труда производится до восстановления трудоспособности или установления длительной либо постоянной утраты профессиональной трудоспособности в размере не менее среднемесячного заработка перед трудовым увечьем (см. комментарий к ст. 428).

Законодательством могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежнего среднего заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу.

5. По юридической значимости медицинские осмотры могут быть дифференцированы следующим образом:

медицинские осмотры как необходимая предпосылка для заключения трудового или ученического договора (контракта) при поступлении на работу;

медицинские осмотры, преследующие цель проверить возможность дальнейшего использования работника на конкретной работе, т. е. сохранения трудового правоотношения (например, регулярные проверки здоровья водительского состава транспортных средств). Отрицательное заключение врачей влечет отстранение от работы с последующим решением вопроса об изменении содержания трудового договора или прекращении трудовых правоотношений;

медицинские осмотры (освидетельствования) для установления группы инвалидности и степени утраты общей и профессиональной трудоспособности;

иные виды медицинских осмотров, проведение которых не влечет непосредственного наступления каких-либо правовых последствий для обследуемого работника.

6. Для установления необходимости проведения медосмотров на работах с наличием вредных производственных факторов наниматель по согласованию с территориальным органом гигиены и эпидемиологии утверждает план проведения санитарно-гигиенических измерений (обследования) состояния условий труда на рабочих местах по всем параметрам вредности.

Результаты исследований могут быть использованы не только для принятия решения о прохождении медицинских осмотров, но и для аттестации рабочих мест, установления права на дополнительный отпуск, оплаты в повышенном размере и др.

Статья 229. Расследование и учет несчастных случаев на производстве 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.

1. Расследованию подлежат практически все несчастные случаи, независимо от причин происхождения.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Республике Беларусь определен Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30, с изм. и доп., далее — Правила № 30), которыми установлен единый порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В Правилах № 30 содержатся определения следующих терминов:

трудовое увечье — вред (стойкая утрата профессиональной трудоспособности либо смерть), причиненный жизни или здоровью гражданина в результате несчастного случая на производстве;

профессиональное заболевание (хроническое или острое) — заболевание застрахованного, вызванное воздействием на него вредного и (или) опасного производственного фактора трудового процесса, повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Действие Правил № 30 распространяется на:

- а) нанимателей;
- б) страхователей по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее — страхователей);
- в) страховщиков, на которых возложено осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее — страховщиков);
- г) граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства:
 - выполняющих (выполнивших) работу на основании трудового договора (контракта) (далее — работников), членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм; глав и членов крестьянских (фермерских) хозяйств;
 - содержащихся в исправительных учреждениях, лечебно-трудовых профилакториях и привлекаемых к выполнению оплачиваемых работ;
 - лиц, которые проходят обучение, трудовую реабилитацию и (или) практику на производстве, лиц, привлекаемых к труду в процессе лечения (трудотерапии) в организациях здравоохранения, а также привлекаемых в установленном порядке к ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, к общественным работам;
- работающих по гражданско-правовому договору на территории страхователя и действующих под контролем страхователя за безопасным ведением работ вне территории страхователя;

обучающихся и воспитанников учреждений образования, аспирантов, клинических ординаторов, докторантов, привлекаемых к работам в организациях, в том числе в период прохождения производственной практики (стажировки);

военнослужащих Вооруженных Сил, других воинских формирований, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований при выполнении в организациях работ, не связанных с несением военной службы, исполнением служебных обязанностей.

2. Расследованию подлежат несчастные случаи, в результате которых работники или другие лица, перечисленные выше, получили травмы, в том числе отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, утопление, поражения электрическим током, молнией, излучением, телесные повреждения, причиненные другими лицами, а также полученные в результате воздействия животных и насекомых, взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций и иные повреждения здоровья, повлекшие за собой необходимость перевода потерпевшего на другую работу, временную (не менее одного дня) утрату им трудоспособности либо трудовое увечье, происшедшие в течение рабочего времени, во время дополнительных специальных перерывов и перерывов для отдыха и питания, в периоды времени до начала и после окончания работ, при выполнении работ в сверхурочное время, в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими:

на территории организации, нанимателя, страхователя или в ином месте работы, в том числе в командировке, а также в любом другом месте, где потерпевший находился в связи с работой либо совершал действия в интересах организации, нанимателя, страхователя;

во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном организацией, нанимателем, страхователем;

на личном транспорте, используемом с согласия или по распоряжению (поручению) организации, нанимателя, страхователя в их интересах;

на транспорте общего пользования или ином транспорте, а также во время следования пешком при передвижении между объектами обслуживания либо выполнении поручения организации, нанимателя, страхователя;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель, проводник, другой работник);

при работе вахтовым (экспедиционным) методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

при выполнении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и их последствий;

при участии в общественных работах безработных граждан, зарегистрированных в комитете по труду, занятости и социальной защите Минского город-

ского исполнительного комитета, управлениях (отделах) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов;

при выполнении работ по гражданско-правовому договору на территории и под контролем страхователя за безопасным ведением работ либо под контролем страхователя за безопасным ведением работ вне территории страхователя.

3. Расследование несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками, временно находящимися на территориях государств — участников Содружества Независимых Государств, проводится в соответствии с Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания (подписанным главами правительств стран Содружества Независимых Государств 09.12.1994), на территориях иных государств — в соответствии с Правилами № 30, если иное не предусмотрено международными договорами Республики Беларусь.

Расследование несчастных случаев, происшедших с работниками дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Беларусь за границей (далее — загранучреждения Республики Беларусь), являющимися гражданами Республики Беларусь, независимо от количества потерпевших и тяжести полученных ими повреждений здоровья, проводится руководителями соответствующих загранучреждений Республики Беларусь в соответствии с Правилами № 30.

Несчастные случаи, происшедшие в загранучреждениях Республики Беларусь с работниками, не являющимися гражданами Республики Беларусь, расследуются в соответствии с законодательством государства пребывания и международными договорами Республики Беларусь.

Расследование несчастных случаев, происшедших с работниками дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, расположенных на территории Республики Беларусь, являющимися гражданами Республики Беларусь, проводится в соответствии с Правилами № 30 и международными договорами.

Расследованию и учету согласно Правилам № 30 подлежат все впервые выявленные случаи профессиональных заболеваний, которые включены в перечень профессиональных заболеваний, определяемый Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Министерством труда и социальной защиты.

Организация расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разработки и реализации мероприятий по их профилактике возлагается на нанимателя.

Контроль за правильным и своевременным расследованием, оформлением и учетом несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также выполнением мероприятий по устранению их причин осуществляют республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству, местные исполнительные и распорядительные органы, департамент государственной инспекции труда, органы

государственного специализированного надзора и контроля, вышестоящие организации, профсоюзы (иные представительные органы работников).

4. Расследование несчастных случаев на производстве (кроме групповых, со смертельным, тяжелым исходом) проводится уполномоченным должностным лицом организации, нанимателя, страхователя с участием уполномоченного представителя профсоюза (иного представительного органа работников), специалиста по охране труда или другого специалиста, на которого возложены эти обязанности (заместителя руководителя организации, ответственного за организацию охраны труда), а также иных лиц. При необходимости для участия в расследовании могут приглашаться соответствующие специалисты иных организаций.

В расследовании не принимает участие руководитель, на которого непосредственно возложены организация работы по охране труда и обеспечение безопасности труда потерпевшего.

Несчастные случаи на производстве с главами и членами крестьянских (фермерских) хозяйств расследуются и учитываются местными исполнительными и распорядительными органами по месту регистрации указанных субъектов хозяйствования.

5. Расследование несчастного случая на производстве должно быть проведено в срок не более трех дней. В данный срок не включается время, необходимое для проведения экспертиз, получения заключений правоохранительных органов, организаций здравоохранения и других органов и организаций.

После завершения расследования уполномоченное должностное лицо организации, нанимателя, страхователя оформляется акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 в четырех экземплярах.

Несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие при обстоятельствах, когда единственным противоправным деянием потерпевшего явилось его нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, подлежат оформлению актом формы Н-1.

Оформление акта формы Н-1 (предполагается и акта по форме Н-1 ПС) и сообщение о последствиях несчастного случая, профессионального заболевания нанимателем производится в соответствии с указаниями по заполнению акта формы Н-1 и сообщения о последствиях несчастного случая на производстве, профессионального заболевания.

Если на основании документов правоохранительных органов, организаций здравоохранения, судебно-медицинской экспертизы и других результатов расследования установлено, что несчастный случай произошел вследствие противоправных действий потерпевшего, умышленного причинения вреда своему здоровью либо обусловлен исключительно состоянием здоровья потерпевшего, то такой несчастный случай оформляется актом о непроизводственном несчастном случае формы НП в четырех экземплярах.

В связи с несчастными случаями, происшедшими со спортсменами и тренерами, занимающимися профессиональным спортом и заключившими контракт с организацией (нанимателем, страхователем), составляется акт

по форме Н-1 ПС (приложение 15 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.01.2004 № 5/3, с изм. и доп.).

Кроме того, по окончании расследования, составления акта соответствующей формы оформляется протокол об определении степени вины потерпевшего от несчастного случая на производстве, профессионального заболевания по утвержденной форме. Составление и подписание протокола, а также определение степени вины потерпевшего осуществляют также уполномоченные представители, составлявшие акт о несчастном случае на производстве.

Указанные акты формы Н-1 (предполагается и акта по форме Н-1 ПС) или формы НП с прилагаемыми к одному из экземпляров акта протоколами опроса, объяснениями потерпевшего, свидетелей, должностных лиц, планами, схемами, фотоснимками, медицинскими заключениями и другими документами, характеризующими состояние места происшествия несчастного случая, с указанием допущенных нарушений требований законодательства о труде, правил по охране труда направляются нанимателю для рассмотрения и утверждения.

Наниматель, страхователь в течение двух дней по окончании расследования рассматривает материалы расследования, утверждает акт формы Н-1 (предполагается и Н-1 ПС) или формы НП и регистрирует его в журнале регистрации несчастных случаев на производстве или журнале регистрации непроизводственных несчастных случаев.

Наниматель направляет по одному экземпляру утвержденного акта формы Н-1 (предполагается и Н-1 ПС) или формы НП потерпевшему или лицу, представляющему его интересы, государственному инспектору труда, специалисту по охране труда либо лицу, на которого возложены эти функции, с материалами расследования. В этот же срок наниматель направляет копии актов формы Н-1 (предполагается и Н-1 ПС) или формы НП руководителю подразделения, где работает (работал) потерпевший, в профсоюз (иной представительный орган работников), орган государственного специализированного надзора и контроля, если случай произошел на поднадзорном ему объекте (предприятии), местный исполнительный и распорядительный орган, в вышестоящую организацию (по ее требованию).

В случае несогласия с содержанием акта формы Н-1 (предполагается и Н-1 ПС) или формы НП наниматель принимает решение о проведении дополнительного расследования.

Акты формы Н-1 или формы НП с документами расследования хранятся в течение 45 лет у нанимателя, страхователя, организации, у которых взят на учет несчастный случай. Акт формы Н-1 (предполагается и Н-1 ПС) или формы НП и их копии, направленные в другие организации, хранятся до минования надобности. При прекращении деятельности нанимателя, страхователя, организации акты передаются правопреемнику, а при его отсутствии — в вышестоящую организацию или по месту регистрации.

Несчастный случай, о котором нанимателю, страхователю не поступило сообщение в течение рабочей смены (дня) или вследствие которого потеря тру-

доспособности наступила не сразу, расследуется по заявлению потерпевшего, его родственников или лиц, представляющих его интересы, в срок не более одного месяца со дня подачи заявления.

В случае реорганизации нанимателя, страхователя расследование указанных выше несчастных случаев (кроме группового, со смертельным или тяжелым исходом) проводится правопреемником. При ликвидации, в том числе в связи с экономической несостоятельностью (банкротством), нанимателя, страхователя расследование несчастных случаев проводится и оформляется государственным инспектором труда с участием представителей страховщика и потерпевшего или лица, представляющего его интересы. Акт формы Н-1 (предполагается и Н-1 ПС) или формы НП утверждается главным государственным инспектором труда области или г. Минска.

Несчастный случай на производстве, который не вызвал у потерпевшего потерю трудоспособности или необходимость перевода на другую работу, учитывается в журнале учета микротравм.

6. Специальному расследованию подлежат следующие несчастные случаи: групповые, происшедшие одновременно с двумя или более работниками, независимо от тяжести полученных травм, кроме расследования несчастных случаев, происшедших с работниками заграничных учреждений, а также происшедшие во время спортивных соревнований или подготовке к ним со спортсменами, тренерами, занимающимися профессиональным спортом на основании трудовых договоров (контрактов);

- со смертельным исходом;
- с тяжелым исходом.

Тяжесть производственных травм определяется организациями здравоохранения по схеме определения тяжести производственных травм, утверждаемой Министерством здравоохранения.

О групповом несчастном случае со смертельным исходом, несчастном случае, явно относящемся в соответствии со схемой определения тяжести производственных травм к категории несчастных случаев с тяжелым исходом, организация, страхователь, наниматель обязаны незамедлительно сообщить:

- в территориальную прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай;

- в территориальное структурное подразделение департамента государственной инспекции труда;

- в профсоюз (иной представительный орган работников), а при их отсутствии — в областное (Минское городское) объединение профсоюзов Федерации профсоюзов Беларуси;

- в вышестоящую организацию, а при ее отсутствии — в местный исполнительный и распорядительный орган, где зарегистрирован наниматель, страхователь, наниматель потерпевшего (при несчастном случае с работником другого нанимателя);

- в территориальный орган государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте;

страховщику.

О других несчастных случаях с тяжелым исходом организация, наниматель, страхователь информируют указанные органы и организации после получения заключения организации здравоохранения о степени тяжести травмы потерпевшего.

В случае смерти потерпевшего, явившейся следствием несчастного случая на производстве и наступившей в период временной нетрудоспособности, организация, наниматель, страхователь о случившемся должны сообщить указанным в п. 41 Правил № 30 организациям в течение одного дня.

Сообщение о несчастном случае на производстве передается по телефону, телеграфу, телефаксу, иным средствам связи в форме сообщения о несчастном случае на производстве.

О несчастном случае на производстве, при котором погибло два или более двух лиц, указанных в п. 2.4 Правил № 30, главный государственный инспектор труда Республики Беларусь сообщает в Правительство. Если такой случай произошел на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, то об этом в Правительство сообщает также руководитель указанного органа. Территориальное структурное подразделение департамента государственной инспекции труда, орган государственного специализированного надзора и контроля после получения сообщения о несчастном случае на производстве, подлежащем специальному расследованию, незамедлительно направляют своих представителей на место его происшествия.

Специальное расследование несчастного случая проводит государственный инспектор труда с участием уполномоченных представителей организации, нанимателя, страхователя, профсоюза (иного представительного органа работников), вышестоящей организации (местного исполнительного и распорядительного органа), а также лиц, указанных в п. 16 Правил № 30 (по их требованию). Заключение по несчастному случаю, происшедшему на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, составляется представителем этого органа совместно с государственным инспектором труда. О групповом несчастном случае, при котором погибли два — четыре человека, проводится главным государственным инспектором труда области или г. Минска (на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, соответствующим руководителем этого органа) совместно с главным государственным инспектором труда области или г. Минска).

Расследование несчастного случая, при котором погибли пять и более человек (если по нему не было решения Правительства), проводится главным государственным инспектором труда Республики Беларусь (на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, соответствующим руководителем указанного органа) и главным государственным инспектором труда области или г. Минска с участием лиц, указанных в п. 45 Правил № 30.

Специальное расследование несчастного случая проводится (с оформлением и рассылкой документов) в течение 14 дней со дня получения сообщения о несчастном случае на производстве. Указанный срок может быть продлен главным государственным инспектором труда области или г. Минска до 28 дней. Главный государственный инспектор труда Республики Беларусь может устанавливать более длительные сроки специального расследования.

Государственный инспектор труда, представитель органа государственного специализированного надзора и контроля имеют право в ходе расследования опрашивать без свидетелей потерпевшего, должностных лиц и других работников, обращаться за сведениями к иным лицам, получать документы, необходимые для установления обстоятельств и причин несчастного случая, принимать решение о проведении экспертиз, расчетов и иных действий.

Наниматель, страхователь создает лицам, занятым расследованием несчастного случая на производстве, необходимые условия для работы, предоставляет помещение, транспорт, средства связи, средства индивидуальной защиты; оплачивает расходы, связанные с проведением расследования несчастного случая на производстве (экспертизы, расчеты, испытания, фотографирование, печатание и т. п.).

Уполномоченные представители организации, нанимателя, страхователя, страховщика, профсоюза (иного представительного органа работников), вышестоящей организации (местного исполнительного и распорядительного органа) участвуют в осмотре места происшествия несчастного случая на производстве, опросе, при возможности, потерпевшего (потерпевших), свидетелей, должностных и иных лиц, изучают необходимые документы, могут заявлять ходатайства, излагать свое мнение об обстоятельствах, причинах несчастного случая, лицах, допустивших нарушения актов законодательства о труде и об охране труда, технических нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, о мерах по предупреждению аналогичных несчастных случаев, вносить другие предположения.

По результатам специального расследования государственный инспектор труда составляет и подписывает заключение о несчастном случае, а лица, принимавшие участие в расследовании, удостоверяют свое участие в расследовании подписями на заключении. При несогласии с содержанием заключения указанные представители излагают свое мнение по данному вопросу, которое прилагается к документам расследования.

В соответствии с заключением организация, наниматель, страхователь в течение одного дня составляют акты формы Н-1 или формы НП на каждого потерпевшего и утверждают их. На последней странице акта формы Н-1 или формы НП производится заверенная руководителем организации, нанимателем, страхователем запись: «Составлен в соответствии с заключением...».

Документы специального расследования включают:

заключение государственного инспектора труда (представителя органа государственного специализированного надзора и контроля и государственного инспектора труда) о несчастном случае;

акт формы Н-1 или акт формы НП на каждого потерпевшего;
протокол осмотра места происшествия несчастного случая;
планы, схемы, эскизы, фотоснимки места происшествия и т. п.;
протоколы опросов, объяснения потерпевшего (потерпевших), свидетелей, работников, должностных и иных лиц;
копии документов (выписки из них) о прохождении потерпевшим обучения, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда, медицинских осмотров, получении средств индивидуальной защиты и т. п.;
медицинские заключения о характере и тяжести травмы, причинах смерти потерпевшего, а также о нахождении потерпевшего в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
заключение (протокол, постановление) правоохранительных органов о противоправных деяниях потерпевшего (другого лица), умышленном причинении потерпевшим вреда своему здоровью;
протокол об определении степени вины потерпевшего от несчастного случая, профессионального заболевания;
заключения экспертиз, результаты лабораторных исследований, экспериментов, анализов;
копии нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов (извлечения, выписки из них);
копии предписаний государственного инспектора труда, представителя органа государственного специализированного надзора и контроля, представителей профсоюзов;
копии материалов о привлечении нанимателя, страхователя, должностных лиц организации к административной ответственности;
особые мнения лиц, участвовавших в расследовании (при их наличии);
другие материалы.

Государственный инспектор труда (представитель органа государственного специализированного надзора и контроля) в течение одного дня по окончании специального расследования направляет материалы специального расследования в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая, соответствующие вышестоящие структурные подразделения департамента государственной инспекции труда, органа государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте, нанимателю, страхователю, страховщику, в профсоюз (иной представительный орган работников), и копии заключения — в республиканский орган государственного управления, иную государственную организацию, подчиненную Правительству Республики Беларусь, местный исполнительный и распорядительный орган, а также в организации, представители которых принимали участие в специальном расследовании, а по несчастным случаям со смертельным исходом — в областные (Минское городское) объединения профсоюзов Федерации профсоюзов Беларуси.

Прокуратура в установленный законодательством срок сообщает территориальным структурным подразделениям департамента государственной

инспекции труда, орган государственного специализированного надзора и контроля о результатах рассмотрения представленных документов специального расследования или по их просьбе направляет им копию постановления при отказе в возбуждении уголовного дела либо его прекращении.

7. Расследованию и учету подлежат все впервые выявленные случаи профессиональных заболеваний, которые включены в перечень профессиональных заболеваний, определяемый Министерством здравоохранения и Министерством труда и социальной защиты.

Профессиональный характер заболеваний устанавливается на основании клинических данных и санитарно-гигиенической характеристики условий работающего, составленной территориальным центром гигиены и эпидемиологии в случаях:

острых профессиональных заболеваний, вызванных воздействием вредного и (или) опасного производственного фактора в процессе трудовой деятельности в течение не более трех рабочих дней (смен), — ВКК амбулаторно-поликлинических и больничных организаций здравоохранения всех типов;

хронических профессиональных заболеваний — МЭК республиканского и областных центров профессиональной патологии, клиник научно-исследовательских институтов, занимающихся вопросами профессиональной патологии, областных и городских кожно-венерологических диспансеров, а также ВКК других организаций здравоохранения, где имеется врач-профпатолог. В работе ВКК и МЭК могут принимать участие врач-гигиенист и представитель страховщика.

О каждом выявленном или предполагаемом случае острого профессионального заболевания организация здравоохранения в течение 12 часов направляет по установленной форме извещение об остром профессиональном заболевании (далее — извещение) нанимателю, страхователю по месту работы заболевшего, в территориальный центр гигиены и эпидемиологии, которому подконтролен наниматель, страхователь.

В случаях острых профессиональных заболеваний при одновременном профессиональном заболевании двух и более работников извещение составляется на каждого заболевшего.

Наниматель, страхователь немедленно информирует о случае профессионального заболевания организацию здравоохранения, обслуживающую данного нанимателя, страхователя, местный исполнительный и распорядительный орган, профсоюз (иной представительный орган работников), а при их отсутствии — областное (Минское городское) объединение профсоюзов Федерации профсоюзов Беларуси, страховщика.

Об острых профессиональных заболеваниях со смертельным исходом, одновременном профессиональном заболевании двух и более работников наниматель, страхователь информирует также территориальную прокуратуру, структурное подразделение департамента государственной инспекции труда, территориальный центр гигиены и эпидемиологии, представляет внеочередное донесение о таких случаях профессиональных заболеваний в Министерство здравоохранения.

Расследование профессионального заболевания проводится врачом-гигиенистом территориального центра гигиены и эпидемиологии с участием уполномоченного должностного лица нанимателя, страхователя, профсоюза (иного представительного органа работников), представителей организации здравоохранения, обслуживающей нанимателя.

Расследование профессионального заболевания, выявленного у лица, которое не работает или изменило место работы в пределах Республики Беларусь, проводится у нанимателя, страхователя, условия труда у которого могли способствовать возникновению этого профессионального заболевания.

Расследование острого профессионального заболевания проводится в течение трех дней, а хронического профессионального заболевания — 14 дней после получения извещения.

По результатам расследования врач-гигиенист составляет в шести экземплярах акт о профессиональном заболевании формы ПЗ-1. При профессиональных заболеваниях со смертельным исходом, одновременном профессиональном заболевании двух и более работников акт формы ПЗ-1 составляется в семи экземплярах. Акты формы ПЗ-1 утверждаются главным государственным санитарным врачом города (района).

Утвержденные акты формы ПЗ-1 регистрируются территориальным центром гигиены и эпидемиологии в журнале регистрации профессиональных заболеваний и направляются вместе с документами расследования заболевшему или лицу, представляющему его интересы, организации здравоохранения, обслуживающей нанимателя, страхователя; государственному инспектору труда, нанимателю, страхователю, страховщику. Утвержденные акты формы ПЗ-1 с документами расследования профессиональных заболеваний со смертельным исходом и с одновременным острым профессиональным заболеванием двух и более работников направляются территориальным центром гигиены и эпидемиологии также в территориальную прокуратуру по месту нахождения организации нанимателя, страхователя. Один экземпляр указанного акта хранится в территориальном центре гигиены и эпидемиологии.

Наниматель, страхователь регистрирует акты формы ПЗ-1 в журнале регистрации профессиональных заболеваний и направляет их копии в профсоюз (иной уполномоченный орган работников), в областное (Минское городское) объединение профсоюзов Федерации профсоюзов Беларуси, местный исполнительный и распорядительный орган, вышестоящую организацию (по ее требованию) и обеспечивает хранение актов формы ПЗ-1 в течение 45 лет.

Организации здравоохранения, имеющие отделения профессиональной патологии, организации здравоохранения поликлинического типа ведут журнал учета и наблюдения больных профессиональными заболеваниями.

В случае утери всех экземпляров акта формы ПЗ-1 право подтверждения факта профессионального заболевания (острого профессионального заболевания) имеет организация здравоохранения, первоначально установившая

профессиональное заболевание (острое профессиональное заболевание), без проведения повторного расследования. При этом органы и организации, осуществляющие государственный санитарный надзор, составляют повторно акт формы ПЗ-1 на основании имеющейся информации на момент его оформления, учитывая давность лет.

На основании актов формы Н-1, Н-1 ПС и ПЗ-1 организация, наниматель, страхователь составляют отчет о потерпевших при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях по установленной форме.

Учет несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, смерть от которых наступила в период временной нетрудоспособности, как несчастного случая на производстве, профессионального заболевания со смертельным исходом осуществляется со дня смерти потерпевшего. Если несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание произошли в прошедшем отчетном периоде, а потерпевший умер в последующем отчетном периоде, то в отчете за прошедший период этот случай, профессиональное заболевание учитываются в общей численности потерпевших, а в отчете за последующий период — только в численности потерпевших со смертельным исходом.

Организации, наниматели, страхователи обеспечивают систематическое проведение анализа причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассмотрение их в коллективах работников, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы проводят анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, доводят его до сведения подчиненных организаций, рассматривают причины групповых несчастных случаев и несчастных случаев с тяжелым, смертельным исходом, профессиональных заболеваний, разрабатывают с участием нанимателей, страхователей и профсоюзов мероприятия по решению проблем безопасности и гигиены труда, организуют их выполнение.

Министерство здравоохранения, организации здравоохранения осуществляют анализ профессиональной заболеваемости, разрабатывают меры по профилактике профессиональных заболеваний, улучшению их выявления на ранних стадиях, лечению и медицинской реабилитации заболевших, совершенствованию надзора и контроля за состоянием санитарно-гигиенических условий труда на производстве.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве (непризнание нанимателем факта несчастного случая, отказ в проведении его расследования и составлении акта формы Н-1 (предполагается и Н-1 ПС) и формы НП, несогласие потерпевшего или лица, представляющего его интересы, страховщика с содержанием указанного акта и др.) рассматриваются по их обращению государственным инспектором

труда (совместно с органом государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на объекте, поднадзорном этому органу).

Разногласия по вопросам, связанным с расследованием и учетом профессиональных заболеваний, рассматриваются Министерством здравоохранения, профессиональных заболеваний со смертельным исходом и групповых профессиональных заболеваний — Министерством здравоохранения совместно с Министерством труда и социальной защиты, после чего — судом.

8. Степень утраты профессиональной трудоспособности потерпевшим определяется МРЭК с учетом имеющихся у потерпевшего профессиональных способностей, психофизиологических возможностей и профессионально значимых качеств, позволяющих продолжать выполнять профессиональную деятельность, предшествующую несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию, того же содержания и в том же объеме либо с учетом снижения квалификации, уменьшения объема выполняемой работы и тяжести труда в обычных или специально созданных производственных условиях и устанавливается в пределах от 10 до 100 %.

Обеспечение пособиями по временной нетрудоспособности в связи со страховым случаем назначается и выплачивается страхователем за весь период временной нетрудоспособности застрахованного в порядке, определяемом Положением о страховой деятельности в Республике Беларусь (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 № 530, с изм. и доп.), и в размере 100 % среднедневного (среднечасового) заработка, исчисляемого и выплачиваемого в соответствии с законодательством о пособиях по временной нетрудоспособности, за рабочие дни (часы) по графику работы застрахованного.

За каждым зарегистрированным несчастным случаем следует не только официальное уведомление о его результатах и последствиях, но и разработка мероприятий по устранению недостатков в работе по вопросам организации труда и производства и предотвращению подобных или возможных случаев в дальнейшей деятельности данного производства, а иногда и отрасли.

Статья 230. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

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 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.

1. Безопасность и гигиена труда включают в себя комплекс мероприятий и методов, направленных на устранение вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей зоны, уменьшение уровня их воздействия на человека и предотвращения опасностей при работе в условиях повышенного риска. Оценка производственных опасностей включает определение степени и условий их воздействия на здоровье работников, а также сравнение этих показателей (параметров) с действующими в стране (отрасли, организации) нормами и нормативами, ПДК и ПДУ вредных производственных факторов.

Кроме периодического контроля и проверок в организации необходимо привлекать специализированные лаборатории, имеющие соответствующие лицензии (сертификат) для проведения замеров и оценки фактического состояния производственной среды (воздуха рабочей зоны, микроклимата, физических, биологических и других факторов производственной среды). В г. Минске эти обследования и измерения осуществляет Центр гигиены и эпидемиологии.

2. Мероприятия по снижению производственных опасностей (снижению риска) при выполнении работ в условиях повышенной опасности можно объединить в две группы: 1) по охране производственной среды; 2) по защите персонала.

Первая группа мероприятий предполагает изменение производственных процессов и (или) улучшение производственной среды, ко второй категории можно отнести мероприятия по индивидуальной и коллективной защите работников. Средства индивидуальной защиты (далее — СИЗ) должны применяться, когда безопасность труда не может быть обеспечена технически и технологически, организацией производственных процессов и т. д.

В таких случаях наниматель, страхователь обязан выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах в неблагоприятных температурных условиях, СИЗ, смыывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

3. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики утверждены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110, а для работников определенных отраслей промышленности — отраслевыми нормами (например, в полиграфическом производстве — постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 08.12.2005 № 167).

Порядок выдачи и сохранения СИЗ установлен Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 28.05.1999 № 67.

В соответствии с ГОСТ 12.0.002-80 ССБТ «Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» к СИЗ относятся средства (специальная

обувь, специальная одежда и др.), предназначенные для защиты одного работающего.

Средства защиты подразделяются на: /

средства защиты работающего, предназначенные для предотвращения или уменьшения воздействия на работающего вредных и (или) опасных производственных факторов;

СИЗ, надеваемые на тело человека или его части либо используемые им; средства коллективной защиты, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием (процессом), помещением (зданием) или производственной площадкой.

В соответствии с ГОСТ 12.4.011-89 ССБТ «Средства защиты работающих. Общие требования и классификация» СИЗ по назначению подразделяются на 12 классов (например, костюмы изолирующие, СИЗ органов дыхания, средства защиты ног, специальная одежда и др.).

Наниматель при составлении перечня необходимых СИЗ, подлежащих выдаче работникам, должен установить целесообразность выдачи работникам СИЗ каждого класса в отдельности, после чего определить параметры каждого из них: модель, размер, рост, цвет и т. д.

Потребность в СИЗ устанавливается соответствующими нормами их выдачи в зависимости от наличия на рабочем месте вредных и опасных производственных факторов или возможного воздействия их на человека в процессе трудовой деятельности от других источников.

Отраслевые нормы бесплатной выдачи СИЗ предусматривают выдачу их работникам независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности субъектов хозяйствования.

Порядок пользования СИЗ устанавливает также, что наниматель обязан: не допускать выполнения работ без применения работником необходимых СИЗ;

организовать надлежащий уход за СИЗ (своевременно осуществлять химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, обезвреживание и обеспыливание);

заменять или ремонтировать СИЗ, пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки по причинам, не зависящим от работника (на основе акта);

обеспечивать испытание и проверку исправности СИЗ в соответствии с установленными сроками, замену отдельных элементов СИЗ (фильтров, стекол и т. п.), проводить инструктаж и, при необходимости, — тренировки по правилам применения СИЗ;

компенсировать расходы на приобретение и содержание СИЗ в случаях, когда работники вынуждены приобретать их и осуществлять уход за ними за счет собственных средств.

Разногласия по вопросам выдачи и использования СИЗ рассматриваются КТС, судом.

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается за счет средств нанимателя по установленным нормам мыло, а на работах, где воз-

Порядок разработки, согласования и утверждения инструкций по охране труда утвержден постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 14.07.1994 № 82.

2. Коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом) и (или) правилами внутреннего трудового распорядка могут устанавливаться требования и нормы (нормативы), улучшающие условия организации труда и его охраны. В этих случаях работник обязан выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), правилами внутреннего трудового распорядка.

3. На рабочих местах, связанных с особо вредными и особо тяжелыми, вредными и тяжелыми условиями труда, на подземных работах законодательством предусмотрены соответственно обязанности работника в части пользования СИЗ и обязанности нанимателя по обеспечению ими работников (см. комментарий к п. 5 ст. 53, ст. 230).

В случае отсутствия СИЗ на рабочих местах работник обязан уведомить об этом своего непосредственного руководителя. Работник, получивший СИЗ и не использующий их при выполнении работ, в силу норм с п. 3 ст. 49 и п. 5 и 16 ст. 55 может быть отстранен нанимателем от работы.

4. Согласно ст. 228 наниматель обязан организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Норма п. 4 ст. 232 обязывает также работника проходить в установленном Министерством здравоохранения порядке предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры (см. комментарий к ст. 288). Например, при заключении трудового договора работник в соответствии с п. 2 ст. 54 и п. 11 ст. 226 вправе получать информацию об условиях труда на предлагаемом ему рабочем месте, а следовательно, поставить вопрос перед нанимателем о необходимости прохождения предварительного медицинского осмотра.

Кроме того, работник обязан проходить обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда (см. комментарий к п. 9 ст. 226).

Глава 17

РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Статья 233. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

**Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законода-
тельства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:**

- 1) комиссиями по трудовым спорам;**
- 2) судами.**

1. Индивидуальные трудовые споры — это разногласия, возникающие в организациях между работниками, с одной стороны, и нанимателями — с другой по вопросам, связанным с применением законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного и трудового договоров и иных соглашений о труде. Предмет индивидуального трудового спора отличается от предмета коллективного трудового спора. Коллективный трудовой спор — это 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.

2. В порядке, предусмотренном ТК, рассматриваются споры между работником и нанимателем, вытекающие именно из трудовых правоотношений. Другие споры между работником и нанимателем (например, об оплате за проживание в ведомственной общежитии и т. п.) не являются трудовыми, поскольку они нормами трудового права не регулируются.

3. Возникновение трудовых споров обусловлено как объективными, так и субъективными причинами. К объективным причинам можно отнести экономическое, в том числе финансовое, положение конкретного нанимателя, что может повлечь несвоевременную выплату заработной платы, непредоставление работникам установленных законодательством или коллективным договором, соглашением гарантий и льгот, сокращение численности или штата работников, изменение содержания трудовой функции. Субъективные причины возникновения трудовых споров — недостаточное знание работником и нанимателем трудового законодательства, иногда и сознательное его несоблюдение, неправильное толкование норм права, а также недобросовестное отношение отдельных работников к исполнению своих трудовых обязанностей, предъявление ими необоснованных требований и т. п.

4. В статье 233 предусмотрены два органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: КТС, создаваемая в организации, и суд. Установленный законом порядок рассмотрения трудовых споров не исключает для работника возможности обжаловать действия нанимателя в иные органы: прокуратуру,

профсоюзы, Департамент государственной инспекции труда. Однако только решения КТС и суда, принятые по конкретному трудовому спору и не исполненные в добровольном порядке, подлежат принудительному исполнению специальными должностными лицами — судебными исполнителями суда, требования которых по исполнению решений являются обязательными для всех граждан, в том числе должностных лиц, а также юридических лиц на всей территории Республики Беларусь.

5. По общему правилу трудовые споры первоначально должны рассматриваться в КТС, а при несогласии с решением КТС или в случае, если члены КТС не пришли к соглашению, — заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. Вместе с тем существует ряд трудовых споров, рассмотрение которых законодательством отнесено к непосредственной компетенции суда.

Статья 234. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам регулируется настоящим Кодексом, а в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством.

Установленный настоящим Кодексом 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).

1. Трудовые споры между работником и нанимателем, отнесенные к компетенции КТС, рассматриваются в порядке, предусмотренном ст. 237-239, 242, 248, 249. Если трудовой спор — предмет рассмотрения суда, то кроме норм ТК (ст. 241, 242, 247) порядок их рассмотрения регулируется ГПК и другими нормативными правовыми актами.

Отдельные вопросы, касающиеся рассмотрения трудовых споров в суде, урегулированы постановлениями Пленума Верховного Суда Республики Беларусь (в частности, постановлениями от 28.09.2000 № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда» (с изм.), от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (с изм.), от 26.03.2002 № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» (с изм.), и др.).

2. Споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных объединений по решению их органов подлежат рассмотрению в соответствии с уставами этих объединений и действующим законодательством.

3. Для некоторых категорий работников установлен особый порядок рассмотрения трудовых споров (ст. 320, 321). 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 ТК и иным законодательством о труде. Иное 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 (ст. 320).

В соответствии со ст. 321 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.

Вместе с тем, исходя из гарантированного ст. 60 Конституции права на судебную защиту, эти лица также вправе после соблюдения установленного для них порядка рассмотрения трудового спора обратиться в суд за защитой своего нарушенного права, вытекающего из трудовых правоотношений.

4. Иной порядок рассмотрения трудовых споров об обжаловании дисциплинарных взысканий отдельных категорий работников с особым характером труда (работников транспорта, таможенной службы и др.) установлен также ст. 202. Споры данных работников рассматривает вышестоящий орган, руководитель, который вправе 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.

5. Порядок рассмотрения споров государственных служащих установлен Законом от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.). Согласно ч. 2 ст. 20 этого Закона государственный служащий вправе обратиться в вышестоящие государственные органы и (или) суд для разрешения споров, связанных с государственной службой, в том числе по вопросам поступления на государственную службу, ее прохождения, реализации прав государственного служащего, перевода на другую государственную должность, дисциплинарной или материальной ответственности, несоблюдения гарантий правовой и социальной защиты, освобождения от занимаемой должности (увольнения), в иных случаях, предусмотренных законодательством.

6. Законодательные акты, устанавливая право работников на обращение в вышестоящие органы для рассмотрения трудовых споров, в то же время не предусматривают порядок рассмотрения таких споров, не определяют процедуру рассмотрения споров этими органами.

Статья 235. Комиссия по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год.

По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях организаций.

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями сторон. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

1. КТС может образовываться у всех нанимателей (на предприятиях, в учреждениях, организациях, обществах, товариществах, кооперативах) независимо от наименования и формы собственности при наличии в этой организации профсоюза. КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя. Количество постоянных представителей в КТС от нанимателя и профсоюза законом не установлено и определяется по соглашению между ними в зависимости от численности работающих, среднего количества трудовых споров и т. д.

2. Если в организации действуют два или более профсоюза, то все профсоюзы должны участвовать в формировании КТС. Практически эти вопросы могут решаться следующим образом:

создание одной КТС, в состав которой по соглашению между профсоюзами будут входить представители всех профсоюзов;

создание отдельных КТС, когда наниматель выделяет своих представителей, а каждый профсоюз — такое же количество своих представителей.

В последнем случае для рассмотрения конкретного спора комиссия будет формироваться из представителей нанимателя и представителей профсоюза, член которого обратился за разрешением трудового спора.

3. Наниматель назначает своих представителей в состав КТС приказом руководителя, профсоюзы могут выделять своих представителей постановлением профкома или решением собрания членов профсоюзной организации. Членом КТС от профсоюза может быть любой работник — член этого профсоюза.

4. Необходимо, чтобы лица, выделенные в состав КТС как от нанимателя, так и от профсоюза, были компетентными в области труда и заработной платы и могли бы объективно и правильно разрешить трудовой спор. На практике

в состав КТС наниматель назначает работников кадровой службы, юрисконсульты, экономистов и других специалистов.

5. Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке, т. е. подписанными соответственно председателем профкома и руководителем организации, а их подписи должны быть удостоверены печатями соответственно профкома и организации.

6. Представители сторон выделяются в КТС для участия в работе комиссии сроком на один год. Однако при рассмотрении конкретного трудового спора в заседании КТС не требуется участие всех членов, избранных и назначенных в ее состав. Необходимо только, чтобы в каждом заседании принимало участие равное количество представителей (например, по два) от каждой стороны — от нанимателя и профсоюза.

7. Обязанности председателя и секретаря КТС на каждом заседании выполняются поочередно представителями сторон. Например, на одном заседании обязанности председателя КТС выполняет представитель профсоюза, обязанности секретаря — представитель нанимателя. На следующем заседании КТС при рассмотрении другого трудового спора обязанности председателя должен выполнять представитель нанимателя, обязанности секретаря — представитель профсоюза. На одном и том же заседании КТС обязанности председателя и секретаря не могут выполнять представители одной стороны.

8. КТС может быть создана в структурных подразделениях организации. Решение об их создании, а также компетенция таких комиссий определяются письменным соглашением между профсоюзом или нанимателем либо коллективным договором.

Статья 236. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников — членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных 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.

1. КТС — обязательный первичный орган по рассмотрению всех трудовых споров, возникающих между работником и нанимателем, кроме тех, для которых установлен иной порядок их рассмотрения. Иной порядок установлен законом для трудовых споров, рассматриваемых непосредственно судом, т. е. без рассмотрения их в КТС (ст. 241); рассматриваемых в особом порядке (ст. 320, 321, 202). В КТС не могут рассматриваться вопросы, которые разрешаются нанимателем и соответствующим профсоюзом в пределах предоставленных им прав, например установление норм труда (расценок), должностных окладов (тарифных ставок), изменения штата и др.

2. Перечень споров, установленных ч. 2 ст. 236 и подведомственных КТС, не является исчерпывающим. В частности, к таким спорам относятся споры: о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом; о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия; о применении дисциплинарных взысканий; 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 (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», с изм., далее — постановление Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2), а также о досрочном расторжении трудового договора, заключенного на определенный срок, о выплате выходного пособия, о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск и др.

3. КТС рассматривает вопросы о применении установленных расценок и норм труда и условий для их выполнения. Если нанимателем нарушен порядок установления или пересмотра норм труда или расценок или если он своевременно не известил работника о новых расценках и нормах труда, то работник вправе обратиться в КТС с заявлением об оплате труда в соответствии с прежними условиями труда. Однако КТС не вправе рассматривать споры об установлении норм труда и условий для их выполнения, поскольку эти вопросы относятся к ведению нанимателя по согласованию с профсоюзом.

4. В компетенцию КТС входит также рассмотрение споров работника о переводе на другую работу и перемещении. Работник вправе обжаловать в КТС перевод на другую постоянную работу, временный перевод, отказ нанимателя перевести его на другую работу, если такой перевод предусмотрен законодательством (например, перевод беременной женщины в соответствии с медицинским заключением). В случае признания перевода незаконным КТС одновременно должна решить вопрос о взыскании разницы в оплате труда.

5. Требования работника об оплате труда, в том числе при отклонениях от нормальных условий (при невыполнении норм труда, простое, браке, совмещении профессий, должностей, замещительстве, за работу в сверхурочное и ночное время), подлежат рассмотрению в КТС.

6. КТС подведомственны споры о взыскании премий, предусмотренных системой оплаты труда, которые выплачиваются за достижение заранее определенных показателей и условий премирования. При этом КТС должна руководствоваться законодательством, регулирующим вопросы начисления и выплаты премий, а также положением о премировании, действующим у данного нанимателя. В то же время КТС не вправе рассматривать споры о выплате премий, имеющих характер единовременного (разового) поощрения (например, премия за хорошую работу на основании общей оценки результатов труда, премия за создание и внедрение новой техники, премия к профессиональному празднику и др.).

7. КТС — обязательный орган по рассмотрению требований работника о выплате компенсаций, предусмотренных законодательством, и предоставлении гарантий (компенсации при служебных командировках, за подвижной и разъездной характер работ и др., гарантии для работников на время исполнения государственных или общественных обязанностей, для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки, на обследование в медицинских учреждениях и т. д.).

8. В ТК (ст. 107-109, 408) предусмотрены основания и порядок удержания из заработной платы работника. В случае если работник не согласен с удержанием или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в КТС.

9. В КТС могут рассматриваться споры о предоставлении ежегодного отпуска, праве на дополнительный отпуск и его оплате. В частности, КТС вправе рассматривать требования работников о предоставлении отпуска в установленное графиком время, требование о предоставлении отпуска в связи с обучением в учебном заведении, о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и др. В КТС рассматриваются также споры работников, предоставление отпуска которым в определенное время предусмотрено законом или коллективным договором (например, несовершеннолетние, беременные женщины). Непредоставление отпуска в этих случаях работник вправе обжаловать в КТС. Комиссия рассматривает также споры о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск, если работнику при увольнении не выплатили эту компенсацию или неправильно определили ее размер.

10. Работник вправе обратиться в КТС в случае непредоставления ему средств индивидуальной защиты, спецодежды, спецобуви, лечебно-профиллак-

тического питания. При этом **КТС** может рассматривать такой спор, если право на предоставление этих средств установлено специальными нормативными правовыми актами или коллективным договором. В то же время требование работника о включении того или иного вида работы (профессии) в перечень на получение средств по охране труда **КТС** рассматривать не вправе.

11. Работнику — не члену профсоюза предоставлено право выбора: обратиться за разрешением спора в **КТС** или в суд. **КТС** не вправе отказать работнику в рассмотрении спора по причине того, что работник не является членом профсоюза, а суд не вправе отказать такому работнику в принятии заявления в связи с несоблюдением предварительного внесудебного порядка разрешения спора, так как право выбора органа по разрешению трудового спора принадлежит работнику.

12. Если **КТС** созданы в подразделениях организаций, то их компетенция определяется нанимателем и профсоюзом по взаимному соглашению или оговаривается в коллективном договоре.

**Статья 237. Порядок приема заявлений, поступающих
в комиссию по трудовым спорам,
и срок рассмотрения трудовых споров**

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.

1. В ТК порядок работы **КТС** подробно не регламентирован. Этот вопрос может быть урегулирован локальным нормативным правовым актом организации (например, положением о комиссии по трудовым спорам).

2. Правом обращения в **КТС** пользуется только работник. Заявления в **КТС** должны приниматься ото всех работников, которые находятся или находились

с нанимателем в трудовых отношениях. Право на обращение в КТС имеет уволившийся работник, если его требование основано на трудовых отношениях с данным нанимателем (взыскание премии, заработной платы и др.). Наниматель таким правом согласно действующему законодательству не наделен.

3. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. Законом не установлено, на кого возлагается обязанность по регистрации таких заявлений. На практике регистрация заявлений производится профсоюзным комитетом. Заявление подается, как правило, в письменном виде, хотя форма заявления законом не оговорена.

4. Законом не установлены и требования к содержанию заявления в КТС. В заявлении следует указать наименование комиссии с названием организации, фамилию, имя, отчество заявителя, выполняемую им работу или занимаемую должность, местожительство, существо спора.

5. КТС не вправе отказать работнику в приеме заявления из-за неподведомственности спора. Заявление должно быть вынесено на рассмотрение комиссии. Если спор не подлежит рассмотрению в КТС, она должна принять решение об отказе в разрешении спора.

6. Отказ в приеме заявления допускается в том случае, если данный спор уже являлся предметом рассмотрения КТС и по нему вынесено решение либо КТС не пришла к соглашению.

7. Принятое заявление должно быть рассмотрено КТС в десятидневный срок.

8. На заседании комиссии участие всех членов КТС от нанимателя и профсоюза не обязательно, но количество членов комиссии, участвующих от каждой стороны, должно быть одинаковым. После поступления заявления в КТС наниматель и профсоюз определяют, сколько членов КТС и кто конкретно будут рассматривать данный спор. Выделенные для разрешения трудового спора члены КТС должны подготовить заявление к рассмотрению: собрать необходимые материалы, поручить сделать определенные расчеты, определить, не требуется ли приглашение на заседание КТС свидетелей и специалистов.

9. КТС извещает о времени рассмотрения спора работника, подавшего заявление, и нанимателя. Как правило, заседание КТС должно проводиться в нерабочее время. Спор должен рассматриваться в присутствии заявителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только при наличии его письменного заявления с просьбой рассмотреть заявление без него. При вторичной неявке работника на заседание КТС без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. Такое решение не лишает работника права в пределах установленного законом срока подать заявление вновь.

10. Решение КТС по трудовому спору должно быть принято в соответствии с действующим законодательством и при тщательном исследовании фактических обстоятельств спора. В связи с этим комиссии предоставлено право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов и иных представителей работников, а также пред-

ставителей других общественных объединений, требовать от нанимателя представления необходимых расчетов и документов. **КТС** вправе совершать и другие действия, необходимые для полного и всестороннего исследования материалов по спору.

11. Законодательством не установлен порядок рассмотрения **КТС** трудового спора. На практике в начале заседания **КТС** председатель комиссии объявляет, какой вопрос будет рассматриваться, называет состав **КТС** (от нанимателя и профсоюза). Заявителю предоставляется право изложить свои требования, а представителю нанимателя — дать объяснения на них. Порядок исследования обстоятельств по делу устанавливается самой комиссией.

12. На заседании **КТС** ведется протокол, в котором указываются состав комиссии (кто выбран от нанимателя и кто — от профсоюза), содержание требований работника, объяснения лиц, заслушанных на заседании **КТС**, содержание решения по рассматриваемому спору. Ведение протокола возлагается на секретаря комиссии. Протокол подписывается председателем и секретарем **КТС**.

Статья 238. Решение комиссии по трудовым спорам

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.

1. Решение **КТС** принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, а не по большинству голосов. Это означает, что все члены **КТС**, принимающие участие в рассмотрении данного конкретного спора, должны прийти к однозначному решению. Если хотя бы один из членов **КТС** не согласен с мнением остальных, решение считается непринятым, поскольку стороны к соглашению не пришли.

2. При рассмотрении конкретного спора **КТС** может вынести одно из следующих решений:

- об удовлетворении требований работника в полном объеме;
- о частичном их удовлетворении;
- об отказе в удовлетворении требований.

3. Решения КТС должны быть мотивированными и основанными на действующем законодательстве о труде, коллективном договоре, иных локальных нормативных правовых актах, а также на трудовом договоре. Решение об отказе в удовлетворении требований работника выносится, если они не основаны на законе и не соответствуют установленным в заседании комиссии обстоятельствам. Комиссия может отказать работнику и в тех случаях, если он обратился в КТС, пропустив без уважительных причин установленный законом срок, или если работник обратился в КТС за разрешением требования, не входящего в ее компетенцию.

4. В решении КТС должны быть указаны данные, перечисленные в ч. 3 ст. 238. Мотивированность решения означает обоснование его нормами действующего законодательства, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, а также соответствие действительным обстоятельствам дела, установленным комиссией в ходе рассмотрения спора. Решение должно быть изложено четко и ясно, во избежание затруднений при его исполнении. В решении по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

5. Принятое КТС решение имеет обязательную силу с момента его принятия. Оно не нуждается в каком-либо утверждении нанимателем либо профсоюзом. И если решение принято в пользу работника, оно должно быть исполнено нанимателем в установленные сроки.

6. Копии решения КТС в трехдневный срок после его принятия должны быть вручены работнику и нанимателю. С момента вручения копии решения КТС начинается течение десятидневного срока для его обжалования в суд.

Статья 239. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных статьями 320 и 321 настоящего Кодекса, 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.

1. Если работник или наниматель не согласны с решением КТС, они могут обжаловать его в суд. Основания и мотивы обращения в суд могут быть различными: например, работник не согласен с отказом ему в удовлетворении требований; наниматель или работник не согласны с определением размера взысканных денежных сумм и т. д.

2. Для обжалования решения КТС установлен десятидневный срок, который начинается течь со дня вручения сторонам трудового спора копии решения. Однако пропуск установленного десятидневного срока не является основанием к отказу судом в приеме заявления.

Статья 240. Гарантии для членов комиссии
по трудовым спорам

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 настоящего Кодекса и иными законодательными актами, а также в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

1. Для работников — членов КТС, представляющих как нанимателя, так и профсоюз, установлены перечисленные в ст. 240 дополнительные гарантии по сравнению с общими положениями трудового законодательства. Если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением этих дополнительных гарантий об увольнении, то такое увольнение является незаконным и работник подлежит восстановлению на работе (п. 22 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2). В отношении этих работников не допускается также понижение тарифной ставки или оклада.

2. Упомянутые выше гарантии действуют на срок полномочий работника в качестве члена КТС (1 год). Если работник назначен в КТС от нанимателя или от профсоюза на следующий срок, гарантии сохраняются на весь срок осуществления им полномочий члена КТС. При этом не имеет значения тот факт, что КТС в течение срока полномочий не рассмотрела ни одного спора.

3. Указанные гарантии не распространяются на работников — членов КТС при увольнении их по инициативе нанимателя за виновные действия (п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42) и в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (призыв работника на воинскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; нарушение установленных правил приема на работу).

Статья 241. Рассмотрение трудовых споров в суде

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

- 1) о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьями 22 настоящего Кодекса;
- 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.

1. Согласно общим правилам судебной подведомственности (п. 1 ст. 37 ГПК) трудовые споры рассматриваются по правилам искового производства общими судами, если иное не установлено законодательством. Такие споры делятся на две группы в зависимости от необходимости соблюдения досудебного порядка их разрешения.

В первую группу входят трудовые споры, которые могут быть переданы на рассмотрение суда после предварительного их рассмотрения в КТС. Их неполный перечень приведен в ст. 236. Однако окончательно необходимость соблюдения досудебного порядка и обращения в КТС определяется с учетом ч. 2 ст. 241, которая содержит перечень трудовых споров, рассматриваемых общими судами непосредственно, минуя КТС.

В частности, к таким спорам, подведомственным КТС, относятся споры: о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения неоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом; о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия; о применении дисциплинарных взысканий; 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 (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

В случае несоблюдения истцом установленного законом внесудебного порядка разрешения трудового спора судья отказывает в возбуждении дела (ч. 2 ст. 246 ГПК).

Для первой группы трудовых споров характерно возбуждение их работником или нанимателем в связи с несогласием с решением КТС, а также работником в случаях, если КТС не рассмотрела его заявление в десятидневный срок. Право прокурора на возбуждение дел первой группы связано с обнаружением несоответствия решения КТС законодательству и в силу ст. 81 ГПК не ограничено никакими условиями. Независимо от того, кем заявлен иск — работником или нанимателем, не согласным с решением КТС, прокурором, суд рассматривает этот спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком — наниматель, оспаривающий требования работника (п. 6 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Во вторую группу трудовых споров, которые непосредственно рассматриваются судом, отнесены споры, возбуждаемые как работником, так и нанимателем, которые соответственно становятся истцами и предъявляют требования к другой стороне, именуемой ответчиком.

2. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде определяются ТК, правилами искового производства, установленными ГПК, разъясняются постановлениями Пленума Верховного Суда.

Так, в ч. 4 ст. 241 вновь закреплена норма об освобождении работников от судебных расходов, которые согласно ст. 114 ГПК состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

Иски должны предъявляться по общим правилам подсудности в районный (городской) суд по месту жительства ответчика (ст. 42 ГПК), а в отношении юридических лиц — по месту его нахождения, указанному в учредительном документе (ст. 46 ГПК).

Для рассмотрения дел по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, установлен месячный срок их рассмотрения, который исчисляется со дня принятия искового заявления.

По делам о трудовых отношениях несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет имеют право лично возбуждать и защищать в суде свои права и

интересы, однако суд вправе привлечь их родителей, усыновителей и попечителей для оказания им помощи (ч. 3 ст. 59 ГПК).

Ряд решений по трудовым спорам подлежит немедленному исполнению — о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц, о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника (п. 3, 4 ст. 313 ГПК; ст. 247 ТК).

3. ГПК предусматривает также возможность бесспорного взыскания начисленной, но невыплаченной заработной платы в порядке приказного производства (гл. 31).

4. Споры об отказе в заключении трудового договора подлежат непосредственному рассмотрению в суде, без досудебного обжалования в порядке подчиненности. Такие дела подлежат рассмотрению судом в порядке искового производства в случаях, указанных в п. 1-3 ч. 3 ст. 241.

В соответствии со ст. 60 Конституции в суд об оспаривании отказа нанимателя в заключении трудового договора вправе обращаться не только граждане, перечисленные в ст. 16, но и другие лица, которые считают отказ в приеме на работу необоснованным.

В части 3 ст. 241 перечислены также дела, которые подлежат непосредственному рассмотрению в суде, но не являются исковыми. Такие споры закон не именует собственно трудовыми, поскольку спор возникает в связи с заключением трудового договора при отсутствии обязательства нанимателя заключить трудовой договор. Они рассматриваются в суде не по искам, а по жалобам граждан на действия должностных лиц, ущемляющих их права (п. 5 ст. 335 ГПК), согласно правилам производства по делам, возникающим из административно-правовых отношений. На обжалование отказа в заключении трудового договора в суд прямо указывает ч. 3 ст. 16, а в ч. 2 этой же статьи предусмотрено право гражданина известить его о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

К такой же группе конфликтов, по которым следует обращаться в суд с жалобой, следует отнести перечисленные в п. 6 ч. 2 ст. 241. Этот вывод основан на положениях ч. 2 ст. 229, которая устанавливает, что порядок рассмотрения и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливается Правительством. Исходя из Правил рассмотрения и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30), Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в п. 8 постановления от 22.12.2005 № 12 «О некоторых вопросах применения судами законодательства об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» разъяснил, что отказ в составлении акта, а также действительность содержащихся в нем сведений могут быть обжалованы заинтересованными лицами в суде только с соблюдением предварительного порядка рассмотрения жалобы. Согласно ст. 354 ГПК и указанных ранее правил до суда имеет место обжалование в порядке подчиненности неправомерных действий (бездействия) уполномоченного государственного органа, а не нанимателя.

В отличие от требований ст. 354 ГПК, жалобы на отказ в заключении трудового договора подаются в суд непосредственно без досудебного обжалования в порядке подчиненности и в отношении действий (бездействия) должностных лиц нанимателя. В отношении их применяется правило ст. 355 ГПК о месячном сроке на обращение с жалобой в суд, исчисляемом со дня, когда гражданину стало известно о нарушении его права. Вместе с тем в п. 4 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2 в отношении дел об оспаривании отказа нанимателя в заключении трудового договора предписан исковой порядок производства.

Статья 242. Сроки обращения за разрешением трудовых споров

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.

Сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, применяются при обращении в суд прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных настоящей статьей, 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.

1. Указанные в ч. 1 и 2 ст. 242 сроки являются сроками исковой давности. Они не могут изменяться по соглашению сторон.

По общему правилу для защиты прав работника установлен трехмесячный срок для обращения в КТС или суд. Этот срок исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Месячный срок установлен для защиты права работников в суде по делам об увольнении. Закон допускает три варианта его исчисления: 1) со дня вручения копии приказа об увольнении; 2) со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора; 3) со дня отказа в выдаче или получении копии приказа об увольнении или трудовой книжки.

Срок в один год установлен для судебных исков нанимателей о взыскании материального ущерба, причиненного им работником непосредственно либо третьим лицом. Этот срок исчисляется со дня обнаружения ущерба, т. е. дня, когда нанимателю стало или должно было стать известно о причинении ему

ущерба. Сроки исковой давности, установленные ст. 242, в равной степени действуют для истцов (работников или нанимателей), а также прокурора, предъявляющего иски в защиту их интересов. Однако их истечение не является препятствием для обращения за защитой права.

2. Течение срока исковой давности прерывается предъявлением иска в установленном порядке.

3. В силу ч. 4 ст. 242 при пропуске по уважительной причине сроков исковой давности они могут быть восстановлены КТС или судом, о чем указывается в решении. О необходимости ходатайствовать о восстановлении сроков должно быть разъяснено истцу. Решение КТС о восстановлении срока судом не пересматривается, но отказ КТС в этом и неудовлетворение иска не препятствуют обращению в суд и разрешению судом данного вопроса.

Уважительными причинами признаются такие обстоятельства, которые объективно препятствовали обращению за защитой (болезнь, длительная командировка и т. п.).

Пропуск срока исковой давности при отсутствии уважительных причин — основание к отказу в удовлетворении иска.

Десятидневный срок для обжалования в суд решений КТС не является сроком исковой давности.

4. В части 5 ст. 242 предусмотрен частный случай правил о сроках давности для подачи надзорных жалоб на судебные постановления. Согласно ст. 437 ГПК такой же трехлетний срок установлен по всем гражданским, в том числе всем трудовым, делам. В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2003 № 7 «О практике рассмотрения гражданских дел в порядке судебного надзора» разъяснено, что этот срок является пресекательным, поскольку надзорные жалобы, поданные по истечении указанного срока, рассмотрению не подлежат.

Статья 243. 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.

1. Норма ст. 243 предусматривает правовые последствия прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода,

перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы. В этих случаях работник подлежит восстановлению на прежнем рабочем месте, на прежних существенных условиях труда.

2. В процессе рассмотрения трудового спора суд должен всесторонне исследовать вопрос о том, имелись ли законные основания для увольнения работника с работы, соблюден ли нанимателем порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством.

3. Законные основания увольнения — это предусмотренная законом причина (обстоятельство) для прекращения трудового договора. Законные основания увольнения перечислены в ст. 35, 40, 41, 42, 44, 47, 257, 350 и др.

4. Увольнение без законного основания имеет место тогда, когда работник уволен по основанию, не предусмотренному законодательством, или когда в приказе об увольнении имеется ссылка на законное основание, но в действительности оно отсутствует.

5. Увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе, если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (ч. 2 ст. 46), порядка и условий увольнения (ч. 1 и 2 ст. 43, ст. 45, 200) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК (ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283) (п. 22 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

6. Согласно ст. 46 расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза. Коллективными договорами, соглашениями могут быть предусмотрены случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя только с предварительного согласия соответствующего профсоюза. Несоблюдение нанимателем требований коллективного договора и закона о предварительном согласии профсоюза на увольнение влечет признание судом такого увольнения незаконным. Получение согласия профсоюзного органа на увольнение после увольнения не является основанием к отказу судом работнику в иске о восстановлении на работе, поскольку такое согласие должно быть предварительным. При несоблюдении установленного законодательством срока уведомления профсоюза о прекращении трудового договора с работником (ч. 1 ст. 46), если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления. За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

7. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, предусмотренных п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42, п. 1-3 ст. 44), а также в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя с работниками — членами комиссий по трудовым спорам в период осуществления их полномочий. При нарушении указанной гарантии членам КТС увольнение является незаконным.

8. Увольнение работников моложе 18 лет по основаниям, предусмотренным п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При отсутствии согласия этой комиссии (согласие не получено или отказано в даче согласия) увольнение несовершеннолетнего признается незаконным.

9. Незаконным признается также увольнение при несоблюдении гарантий, предусмотренных ч. 2 ст. 43 (недопустимость увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работников в отпуске), ч. 3 ст. 268 (увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей) и др. Изменение нанимателем даты увольнения работника без восстановления работника на прежнее место работы не является основанием для отказа судом такому работнику в иске о восстановлении на работе.

10. При признании увольнения незаконным суд выносит решение о восстановлении работника на прежнюю работу. Прежняя работа — это работа, которую работник выполнял до увольнения.

11. Перевод признается незаконным, если он произведен: без согласия работника; на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья; под предлогом производственной необходимости, если она в действительности отсутствовала; с превышением срока, установленного законодательством, и др.

12. Перемещение может быть признано незаконным, если оно не обосновано производственными, организационными или экономическими причинами, а также незаконно перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

13. Незаконными изменениями существенных условий труда признаются изменения, произведенные без обоснованных производственных, организационных или экономических причин, а также без соблюдения порядка, предусмотренного ст. 32.

14. Отстранение от работы признается незаконным при отсутствии для него оснований.

15. При установлении вышеназванных обстоятельств орган по рассмотрению трудовых споров восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, восстанавливает прежние существенные условия труда.

16. Восстановление на работе — это возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу. Восстановленному работнику предоставляется прежняя работа (должность), которую он выполнял или занимал до незаконного увольнения или перевода; оплачивается все время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением или переводом либо разница в оплате труда; восстанавливается непрерывный стаж, а время вынужденного прогула включается во все виды стажа, в том числе и стажа для отпуска. Работнику восстанавливаются все льготы по данной должности, работе.

Невозможность восстановления работника на прежней работе может быть связана, например, с ликвидацией предприятия, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя.

17. Вопрос о нецелесообразности восстановления работника на работе решается в каждом конкретном случае судом. Это понятие оценочное. Например, нецелесообразным можно признать восстановление на работе уволенного работника, если он к моменту вынесения решения по делу работает в другой организации или на место уволенного работника принят другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора, и т. п.

Замена восстановления на работе выплатой уволенному работнику возмещения, предусмотренного ч. 2 ст. 243 в размере десятикратного среднемесячного заработка, допускается по предложению суда и только с согласия работника в случаях невозможности или нецелесообразности восстановления его прав (п. 46 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

Законом от 20.07.2007 уточнено, что такое решение суд вправе принять, если увольнение, признанное судом незаконным, не было связано с совершением работником виновных действий.

18. Если суд придет к выводу о невозможности или нецелесообразности восстановления работника на прежней работе, он признает увольнение работника незаконным, но отказывает ему в иске о восстановлении на работе, взыскав с нанимателя в пользу работника указанное возмещение.

19. В случае если работник уволен без законного основания, но восстановление его на прежней работе невозможно вследствие прекращения деятельности организации и работник не согласен на выплату ему возмещения, предусмотренного ч. 2 ст. 243, суд признает увольнение незаконным и обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, а при реорганизации — правопреемника выплатить этому работнику средний заработок за время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ст. 42 ТК (п. 47 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

20. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что наниматель имел основания для расторжения трудового договора, но в приказе (распоряжении) неправильно указал формулировку причины увольнения или сослался не на тот закон, суд обязывает нанимателя привести формулировку причины увольнения в соответствие с законом исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

Изменение формулировки причины увольнения в случаях, когда расторжение трудового договора (контракта) допустимо только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, может быть произведено, если надлежащий профсоюзный орган рассматривал данное основание к увольнению и дал на это свое согласие. Отсутствие согласия профсоюза в этом случае влечет необходимость восстановления неправильно уволенного лица на работе.

При доказанности, что неправильная формулировка причины увольнения лишила работника возможности поступить на работу к другому нанимателю, суд взыскивает в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула по правилам, установленным ст. 244.

При отказе в иске о восстановлении на работе лицу, обоснованно уволенному в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой

работе, за нарушение трудовой дисциплины либо другие виновные действия, суд не вправе изменить формулировку причины увольнения на увольнение по собственному желанию работника (п. 49 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

**Статья 244. Оплата за время вынужденного прогула
или выполнения нижеоплачиваемой работы**

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 выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа по рассмотрению трудовых споров.

1. Право предъявить иск о взыскании заработной платы за вынужденный прогул или разницы в заработке за время нижеоплачиваемой работы принадлежит работнику. Если такое требование вместе с иском о восстановлении на работе работником не заявлено, суд при рассмотрении дела должен разъяснить истцу его право о предъявлении такого иска.

2. Средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы взыскиваются, если суд выносит решение о восстановлении работника на прежней работе, изменении формулировки причины увольнения, а также при признании незаконным перевода, перемещения, изменения существенных условий труда, отстранения от работы.

3. Период, за который может быть взыскан заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, никакими сроками не ограничен. Эта оплата взыскивается за весь период вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе.

4. Суммы заработной платы в пользу работника взыскиваются с организации, а не с должностного лица, издавшего приказ об увольнении или переводе работника.

5. Средний заработок определяется из расчета последних двух календарных месяцев работы. Для лиц, проработавших на данном предприятии (в организации) менее двух месяцев, средний заработок определяется из расчета фактически проработанного времени. Условия и порядок исчисления среднего заработка определены постановлением Министерства труда Республики

Беларусь от 10.04.2000 № 47 (п. 51 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 № 2).

6. При взыскании в пользу работника среднего заработка зачету подлежат: выплаченные выходное пособие и компенсации, связанные с увольнением; заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя после незаконного увольнения; пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное истцу в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, подлежит зачету выплаченное ему выходное пособие, **И. ТЭК Ж** в заработная плата и пособие по временной нетрудоспособности, полученные у другого нанимателя, если он не работал у него на день увольнения.

7. В мотивированном решении (мотивировочной части решения) о восстановлении на работе должно быть указано, за какое время, из какого среднего заработка и в каком размере определена оплата за вынужденный прогул.

8. Указанные в данной статье выплаты наниматель может произвести и без решения органа по рассмотрению трудовых споров.

Статья 245. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы

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 в соответствии с частью первой настоящей статьи 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.

1. Должностные лица, виновные в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, несут полную материальную ответственность. Суд в этом случае возлагает на должностное лицо обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность согласно ст. 245 возлагается, когда 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. Тот факт, что в ч. 2 ст. 402 нет ссылки на ст. 245, свидетельствует о возможности в коллективных договорах делать изъятия из принципа полной материальной ответственности руководителей и иных должностных лиц.

2. В ТК сейчас не предусмотрено, что ответственность должностных лиц за указанные действия наступает только при явном нарушении закона (такое условие ранее закреплялось в ст. 219 КЗоТ). В тоже время на практике нередко факт нарушения законодательства при увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы устанавливается (подтверждается) после многократных и многомесячных разбирательств, в том числе и в суде. Это может быть обусловлено не только некомпетентностью тех, кто рассматривает спор, но прежде всего противоречивостью, несовершенством самих норм законодательства, которые могут трактоваться неоднозначно. По этой причине, полагаем, необходимым вернуться к прежней норме, когда материальная ответственность должностных лиц наступала при явном нарушении закона. При этом, исходя из действующих предписаний, можно внести для рассмотрения несколько предложений:

речь в ст. 245 идет о случаях материальной ответственности только на основании закона (а лучше — законодательного акта, чтобы охватить также декреты и указы Президента Республики Беларусь), а не иного нормативного акта. В связи с этим, когда нарушены требования подзаконных актов, следовало бы вести речь об ограниченной материальной ответственности с учетом комплексного анализа ст. 245, 402 и др.;

материальная ответственность должностного лица на основании ст. 245 по крайней мере должна быть ограничена периодом от незаконного увольнения, перевода до первого рассмотрения спора органом, в компетенцию которого входит его разрешение. Это предложение нацелено на те случаи, когда «тяжбы» длятся годами в судах, когда несколько судебных инстанций разрешают спор, приносятся протесты на состоявшиеся решения. Такие затяжные процессы не должны влиять на степень (размер) материальной ответственности должностного лица.

3. В период действия КЗоТ в судебной практике под явным нарушением закона, в частности, понималось увольнение работника по инициативе нанимателя по основаниям, не предусмотренным законом, отказ в приеме на работу и увольнение беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и пользующихся гарантиями от увольнений в силу закона, когда нанимателю было известно о наличии обстоятельств, исключающих возможность увольнения, перевод работника без его согласия на другую постоянную работу, увольнение определенных категорий работников с нарушением установленных законом гарантий, когда об этом нанимателю было известно (п. 50 постановления Пленума Верховного Суда Республики

Беларусь от 17.06.1994 № 5 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»).

4. Материальную ответственность в связи с незаконным увольнением, переводом несут должностные лица, в компетенцию которых входит издание приказов (распоряжений) о приеме, переводе, увольнении работников. Лица, которые готовили проекты указанных документов, давали по ним заключения, материальную ответственность не несут. Однако, на наш взгляд, некачественная подготовка документов не исключает применение к ним других мер воздействия.

Если ко времени рассмотрения вопроса о возмещении ущерба должностным лицом в порядке ст. 245 оно прекратило трудовые отношения с той организацией, где был издан незаконный приказ, то увольнение в данном случае не освобождает должностное лицо от обязанности возместить ущерб.

Статья 246. Возмещение морального вреда

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.

1. Под моральным вредом следует понимать испытываемые гражданином физические и (или) нравственные страдания (ч. 1 ст. 152 ГК).

Физические страдания — это физическая боль, функциональное расстройство организма, изменения в эмоционально-волевой сфере, иные отклонения от обычного состояния здоровья, которые являются последствием действий (бездействия), посягающих на нематериальные блага или имущественные права гражданина.

Нравственные страдания выражаются, как правило, в ощущениях страха, стыда, унижения, а равно в иных неблагоприятных для человека в психологическом аспекте переживаниях, связанных с утратой близких, потерей работы, раскрытием врачебной тайны, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, с ограничением или лишением каких-либо прав граждан и т. п. (п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.09.2000 № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда»).

2. Применительно к нарушениям трудовых прав физические и нравственные страдания могут возникнуть в связи с потерей работы при незаконном увольнении, в связи с умалением его чести, достоинства и деловой репутации при увольнении за виновные действия, в связи с боязнью остаться без работы из-за трудностей в трудоустройстве и т. п.

3. Моральный вред компенсируется в случаях: увольнения без законного основания; увольнения с нарушением установленного порядка увольнения; незаконного перевода на другую работу (см. комментарий к ст. 245).

4. Компенсация морального вреда допускается только по требованию, заявленному работником. Суд по своей инициативе не вправе выносить решение о компенсации морального вреда.

5. Истец в исковом заявлении о компенсации морального вреда должен указать, в чем выражаются причиненные ему незаконным увольнением или незаконным переводом нравственные страдания, в какой денежной сумме он оценивает их компенсацию, какими доказательствами подтверждается факт причинения морального вреда.

6. Размер компенсации морального вреда в денежном выражении может быть определен соглашением сторон, а в случае отсутствия согласия — определяется судом. Суд, определяя размер подлежащего возмещению морального вреда, должен учитывать степень нравственных страданий работника исходя из тяжести (значимости) для него наступивших последствий, их общественной оценки. Следует также учитывать возраст работника, его материальное положение и иные индивидуальные особенности. Во всех случаях при определении размера компенсации морального вреда суды должны исходить из принципа разумности и справедливости.

7. Иск о возмещении морального вреда может быть заявлен как одновременно с иском о восстановлении на работе, так и отдельно от него.

8. На требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушений личных неимущественных прав граждан.

9. Поскольку моральный вред в связи с незаконным увольнением и переводом вытекает из нарушения трудовых прав, то в соответствии со ст. 241 требования работника о возмещении морального вреда государственной пошлиной не оплачиваются.

Статья 247. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам

Решение или постановление, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, указанное в статье 243 настоящего Кодекса, подлежит 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 выплачиваются средний заработок или разница в зарплате.

Немедленному исполнению в соответствии с гражданским процессуальным законодательством подлежит также решение суда о выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

1. По общему правилу решения суда подлежат исполнению после вступления их в законную силу (ст. 467 ГПК). Закон допускает немедленное исполнение некоторых решений, т. е. возможность исполнения сразу после вынесения судебного решения.

ТК, как и ст. 313 ГПК, регулирует лишь случаи обязательного немедленного исполнения по трудовым спорам: о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда (ст. 243) и о выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц (ч. 3 ст. 347). Данные нормы носят императивный характер и действуют независимо от упоминания об этом в решении. Кроме того, согласно ст. 314 ГПК суд может допустить немедленное исполнение, указав это в любом решении, в том числе по трудовым и иным спорам, если вследствие особых обстоятельств замедление в исполнении может привести к значительному ущербу для взыскателя или сделать невозможным само исполнение.

2. Исполнительный лист при немедленном исполнении выдается взыскателю немедленно по вынесении судебного постановления (ч. 1 ст. 463 ГПК) либо по просьбе взыскателя направляется для исполнения непосредственно судом (ч. 3 ст. 463 ГПК).

3. В части 2 ст. 247 установлена обязанность нанимателя, задержавшего исполнение решения о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда, выплатить работнику средний заработок или разницу в заработке за время задержки со дня вынесения решения по день его исполнения. Принудительное взыскание этих сумм осуществляется на основании определения суда в порядке, предусмотренном ст. 329 ГПК для изменения способа и порядка исполнения решения.

4. За умышленное неисполнение судебного решения (постановления) либо воспрепятствование их исполнению виновные должностные лица могут быть привлечены к уголовной ответственности по ст. 423 УК.

Статья 248. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам

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

1. Решение КТС, вынесенное в пользу работника, имеет обязательную силу для нанимателя и должно быть им исполнено. Поскольку сторонам предоставлено право на обжалование решения КТС, то в течение десятидневного срока после вручения сторонам копии решения оно исполняться не должно.

2. По истечении срока на обжалование наниматель не позднее чем в трехдневный срок обязан исполнить решение КТС. Например, если КТС приняла решение о признании незаконным дисциплинарного взыскания, наниматель обязан издать приказ (распоряжение) об отмене этого дисциплинарного взыскания.

3. Решение КТС о признании незаконным перевода, перемещения, изменения существенных условий труда или отстранения от работы подлежит немедленному исполнению, хотя наниматель имеет право обжаловать такое решение КТС в суд.

Статья 249. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 248) она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд (статья 242).

В удостоверении указываются наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; даты принятия 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.

1. В статье 249 определены основные особенности принудительного исполнения решения КТС. В целом порядок принудительного их исполнения урегулирован ГПК, который среди оснований исполнения называет решения КТС (п. 11 ст. 461 ГПК), а в качестве исполнительного документа — удостоверения КТС (п. 8 ст. 462 ГПК). При этом ГПК не регулирует вопросы о содержании удостоверения КТС, сроки предъявления его к исполнению, а также порядок их восстановления.

2. Необходимость в выдаче удостоверения КТС возникает при отсутствии добровольного исполнения со стороны нанимателя в срок, установленный ст. 248. Однако удостоверение не должно выдаваться до истечения десятидневного срока на обжалование решения КТС, а также если работник или наниматель обратились за разрешением спора в суд.

3. Удостоверение выдается по просьбе работника.

4. Содержание удостоверения КТС определено ч. 3 ст. 249.

5. В части 4 ст. 249 установлен трехмесячный срок давности для предъявления удостоверения КТС к принудительному исполнению. Этот срок прерывается в случае предъявления удостоверения КТС к исполнению, а также частичным исполнением (ст. 470 ГПК). После перерыва течение срока начинается вновь. В случае возвращения исполнительного документа, по которому взыскание не производилось или произведено частично, новый трехмесячный срок давности для предъявления начинает течь со дня его возвращения взыскателю.

6. В силу ч. 5 ст. 249 восстановление трехмесячного срока на предъявление удостоверения КТС к исполнению при наличии уважительных причин

производится не судом, а КТС, выдавшей его. По сложившейся практике это возможно по заявлению работника в заседании КТС после извещения работника и нанимателя. При вынесении постановления о восстановлении срока об этом делается отметка на удостоверении с указанием даты и номера постановления.

При пропуске трехмесячного срока по неуважительным причинам и отказе в его восстановлении удостоверение утрачивает юридическую силу исполнительного документа, так как согласно ч. 4 ст. 468 ГПК исполнительное производство не может быть возбуждено по исполнительным документам, в отношении которых истек срок давности. Добровольное исполнение решения КТС возможно и в этом случае.

7. В случае утраты удостоверения КТС вправе выдать его дубликат. Этот вопрос должен разрешаться в заседании КТС с целью выяснения у сторон обстоятельств утраты подлинника удостоверения, предъявлялся ли он к исполнению. Если решение КТС уже исполнено, дубликат удостоверения выдаваться не должен.

8. Принудительное исполнение решений КТС по предъявленному судебному исполнителю удостоверению КТС, как и решений суда, возможно с соблюдением правил ГПК и, в частности, по истечении семидневного срока на добровольное исполнение (ч. 3 ст. 467 ГПК).

Статья 250. Ограничения взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

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.

1. Исполнение решений органов по рассмотрению трудовых споров имеет особенности в части ограничения применения поворота исполнения решения. По общему правилу в случае отмены судебного постановления, приведенного в исполнение, и вынесения после нового рассмотрения дела решения об отказе в иске либо определения о прекращении производства по делу или оставлении заявления без рассмотрения, а также удовлетворения иска в меньшем размере, ответчику должно быть возвращено все то, что с него было взыскано в пользу истца по отмененному судебному постановлению (ст. 472 ГПК).

2. Вопрос о повороте исполнения решения по трудовым делам может возникать в случаях, когда решение суда было исполнено, а впоследствии отменено кассационной или надзорной инстанцией. В случае отмены решения в кассационном порядке вопрос об обратном взыскании полученных истцом сумм должен разрешаться при новом рассмотрении дела.

3. В случае отмены судебных постановлений по делам о взыскании денежных сумм по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, в надзорном порядке и вынесении нового решения об отказе в иске, поворот исполнения решения допускается, если отмененное судебное постановление было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

4. Указанное выше правило распространяется и на исполненное решение КТС о взыскании в пользу работника денежных сумм. Денежные суммы с работника могут быть взысканы обратно лишь при наличии оснований, предусмотренных в ст. 250.

Статья 251. Органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров

Наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Порядок работы органов, указанных в части первой настоящей статьи, определяется сторонами, их создавшими. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту.

1. В ТК не урегулирован порядок формирования органов примирения, посредничества и арбитража для разрешения индивидуальных трудовых споров. Они могут быть сформированы в порядке, определенном коллективным договором (соглашением), либо в порядке, аналогичном для органов по разрешению коллективных трудовых споров. Могут быть использованы уже созданные указанные органы (см. ст. 380, ч. 1 ст. 382, ч. 1, 2, 5 ст. 383 и комментарии к ним).

2. К подведомственности органов, указанных в ч. 1 ст. 251, в силу системного толкования ст. 233, 236, 241, 377 относятся споры между работником и нанимателем по вопросам индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, т. е. когда наниматель вправе, но не обязан предоставить, установить или изменить работнику условия труда. Это, например, такие условия, как неполное рабочее время (ч. 1 ст. 118), отпуск без сохранения заработной платы (ст. 190), дополнительные свободные от работы дни для обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях (ч. 2 ст. 215) и др.

3. Формирование органов примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров является правом, а не обязанностью нанимателя. Если указанные органы не сформированы, индивидуальные трудовые споры по вопросам установления или изменения условий труда подлежат рассмотрению нанимателем по соглашению с профсоюзом в пределах предоставленных им прав.

4. Индивидуальные трудовые споры, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров, подведомственны КТС и суду. Это, например, споры о взыскании заработной платы, выплате компенсации, предоставлении гарантий, трудовых отпусков и другие случаи, когда работник обладает субъективным правом, а на нанимателе лежит соответствующая правовая обязанность (см. ст. 233, 236 и 241 и комментарии к ним).

5. Стороны определяют порядок работы органов, указанных в ч. 1 ст. 251, в том числе когда для рассмотрения индивидуальных трудовых споров используются уже сформированные для рассмотрения коллективных трудовых споров органы примирения, посредничества и арбитража.

6. Рассмотрение в указанных органах индивидуальных трудовых споров, связанных с применением законодательства о труде, не может ограничивать право работника на судебную защиту.

РАЗДЕЛ III ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 18 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

i

Статья 252. Руководитель организации

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

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

1. Глава 18 впервые на законодательном уровне устанавливает особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. В данной главе устанавливаются особенности труда руководителя организации как работника, с которым собственником имущества организации или уполномоченным им органом заключен трудовой договор.

2. Действие настоящей главы распространяется на руководителей организаций любых организационно-правовых форм. В ТК употребляется слово «организация», под которым в силу ст. 44 ГК следует понимать юридическое лицо.

3. В ТК приводится определение понятия «руководитель организации». Руководитель организации — физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Должность руководителя имеет различное наименование: генеральный директор, директор, управляющий, заведующий, председатель, начальник, ректор, главный врач и т. п. Независимо от наименования должности руководителя установлены общие правила регулирования их труда. Полномочия руководителя организации подтверждаются удостоверением, которое выдается после регистрации юридического лица в установленном

порядке (п. 37 Положения о государственной регистрации и ликвидации (прекращения деятельности) субъектов хозяйствования, утвержденного Декретом Президента Республики Беларусь от 16.03.1999 № 11, в ред. Декрета от 17.12.2007 № 8).

4. Особенности регулирования труда руководителя организации установлены не только нормами гл. 18, но и другими статьями ТК (ст. 27, 36, п. 1 ст. 47, п. 1¹, 1² ст. 47, ч. 5 ст. 48, ч. 1 ст. 348, п. 2 ст. 403 и др.).

5. Действие гл. 18 не распространяется на случаи, если руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем. Это обусловлено тем, что в указанных случаях возникают не трудовые, а гражданско-правовые отношения.

Статья 253. Правовое регулирование труда руководителя организации

Права и обязанности руководителя организации определяются настоящим Кодексом, актами законодательства, учредительными документами, а также трудовым договором.

1. Особенности прав и обязанностей руководителя обусловлены тем, что руководитель выступает в двух ролях: роли работника по отношению к собственнику имущества нанимателя или уполномоченному им органу и роли представителя нанимателя. Руководитель как работник пользуется всеми правами и обязанностями, предусмотренными ст. 11 и 53, а как представитель нанимателя — правами и обязанностями, предусмотренными ст. 12, 54 и 55.

2. Кроме ТК регулирование труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа осуществляется рядом других нормативных правовых актов.

Другими законодательными актами регулируются в основном условия труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе.

Указом Президента Республики Беларусь от 01.09.1994 № 82 «О заключении контрактов с руководителями государственных предприятий, объединений, организаций и учреждений» в целях повышения ответственности руководителей государственных предприятий, объединений, организаций и учреждений за результаты их финансово-хозяйственной деятельности Правительству было поручено разработать и утвердить положение о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных предприятий, объединений, организаций и учреждений.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 604 «О заключении контрактов с руководителями государственных организаций» (с изм. и доп.) урегулированы вопросы о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных организаций; оплата труда руководителей государственных организаций и организаций с

долей собственности государства в их имуществе регулируется постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 № 122 (в ред. постановления от 11.05.2005 № 54).

Порядок и условия заключения контрактов с руководителями сельскохозяйственных предприятий негосударственной формы собственности установлены постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 12.04.1995 № 199 (с изм. и доп.).

3. Регулирование труда руководителей корпоративных организаций осуществляется Законом от 09.12.1992 «О хозяйственных обществах» (в ред. Закона от 10.01.2006). Согласно ст. 54 названного Закона лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, члены коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества, в том числе лицо, возглавляющее коллегиальный исполнительный орган, избираются общим собранием участников хозяйственного общества либо советом директоров (наблюдательным советом) в соответствии с учредительными документами хозяйственного общества.

Лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, а также члены коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества могут быть избраны и не из числа его участников.

Лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, либо лицо, возглавляющее коллегиальный исполнительный орган хозяйственного общества, не вправе входить в состав совета директоров (наблюдательного совета). Указанные лица вправе присутствовать на заседаниях совета директоров (наблюдательного совета) и вносить предложения по рассматриваемым вопросам без права голоса при принятии решений по этим вопросам.

В случае образования в хозяйственном обществе в соответствии с учредительными документами единоличного и коллегиального исполнительных органов лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа этого общества, осуществляет также функции лица, возглавляющего коллегиальный исполнительный орган хозяйственного общества.

Права и обязанности единоличного исполнительного органа и членов коллегиального исполнительного органа хозяйственного общества определяются Законом «О хозяйственных обществах», законодательством о труде и учредительными документами, а также договорами (контрактами), заключаемыми каждым из этих лиц с хозяйственным обществом.

Совмещение лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, и членами коллегиального исполнительного органа должностей в органах управления других организаций допускается в порядке, установленном учредительными документами либо с согласия общего собрания участников хозяйственного общества, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Требования к квалификационным, профессиональным и иным качествам кандидатов в члены исполнительного органа хозяйственного общества, а также

порядок принятия решений этим органом могут быть определены соответствующим локальным нормативным правовым актом хозяйственного общества, утвержденным общим собранием его участников либо советом директоров (наблюдательным советом).

4. Регулирование труда руководителя организации осуществляется также учредительными документами организации. Согласно ст. 48 ГК учредительными документами являются устав, учредительный договор. В учредительных документах юридического лица определяется порядок управления деятельностью юридического лица, компетенция руководителя юридического лица.

5. Трудовой договор (контракт) с руководителем организации наиболее полно регулирует права, обязанности, полномочия руководителя. Он включает помимо общих условий, предусмотренных ст. 19, подробное описание трудовой функции руководителя, особенности оплаты труда, условие о материальной ответственности.

В трудовой договор с руководителем включаются дополнительные по сравнению с трудовым законодательством основания прекращения трудового договора, а также условия и порядок увольнения (в том числе размеры компенсаций при досрочном расторжении трудового договора). Для руководителей в трудовом договоре в качестве факультативных (дополнительных) могут быть предусмотрены дополнительные социально-бытовые условия.

Примерная форма контракта с руководителем государственной организации утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.06.2007 № 87.

Статья 254. Заключение трудового договора с руководителем организации

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.).

1. Наиболее полно законодательством урегулирован порядок заключения трудового договора (контракта) с руководителями государственных организаций и организаций с долей собственности государства. Так, порядок приема на работу руководителя государственной организации регулируется Положением о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных организаций (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 604, с изм. и доп.).

В соответствии с указанным Положением контракты с руководителями государственных организаций, имущество которых находится в государственной собственности, заключаются в целях повышения ответственности руководителей за результаты деятельности возглавляемых ими организаций, совершенствования организации их труда, обеспечения условий для инициативы и самостоятельности с учетом индивидуальных способностей и профессиональных навыков, правовой и социальной защищенности руководителя.

Контракт с руководителями организаций заключается в письменной форме и подписывается, с одной стороны, уполномоченным в соответствии с законодательством собственником имущества организации, должностным лицом, государственным органом (организацией), а с другой — лицом, назначаемым на должность руководителя организации. Контракт составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2. В учредительных документах организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Из формулировки ст. 254 следует, что установление дополнительных процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации, является правом, а не обязанностью собственника имущества или уполномоченного им органа. Условие о проведении конкурса или других процедур должно быть предусмотрено в учредительных документах организации — уставе, учредительном договоре. Отсутствие таких условий в учредительных документах препятствует проведению конкурса на занятие должности руководителя или других процедур. На практике данная норма ТК практически не применяется: руководители организаций назначаются на должность собственником имущества или уполномоченным органом по своему усмотрению.

3. Порядок заключения трудового договора (контракта) с руководителями негосударственных организаций устанавливается актами законодательства, а также учредительными документами.

Так, Законом от 09.12.1992 «О хозяйственных обществах» (в ред. Закона от 10.01.2006) предусмотрено, что договор (контракт) от имени хозяйственного общества заключается и подписывается председателем общего собрания участников хозяйственного общества, на котором были избраны соответствующие лица, или иным физическим лицом (участником), уполномоченным решением этого собрания, а в случае образования в хозяйственном обществе совета директоров (наблюдательного совета) — председателем совета директоров (наблюдательного совета) хозяйственного общества или иным его членом, уполномоченным этим советом (ст. 54).

4. Законом от 20.07.2007 комментируемая статья изложена в новой редакции, предусматривающей, что с руководителем организации трудовой договор заключается на срок, установленный учредительными документами или

соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами. В отношении руководителей государственных организаций законодательными актами установлено, что контракт с ними заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет. Конкретный срок контракта определяется соглашением сторон.

5. Трудовой договор (контракт) является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления) о назначении руководителя организации на должность. Контракт вступает в силу со дня его подписания или иного указанного в нем срока.

Статья 255. Ограничение работы по совместительству

Руководителю организации запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, 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.

Запрет руководителю организации на выполнение другой оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики, обусловлен тем, что руководитель по роду своей деятельности должен ежедневно осуществлять руководство текущей деятельностью организации и не может отвлекаться на выполнение иной работы, которая будет отнимать значительное время и тем самым препятствовать выполнению своих прямых обязанностей руководителя. Этот запрет распространяется на руководителей любых организационно-правовых форм, за исключением случаев, когда руководитель является индивидуальным предпринимателем или единственным собственником имущества организации. Руководитель не может входить в состав органов, осуществляющих функцию надзора и контроля в данной организации.

Статья 256. Материальная ответственность руководителя организации

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за реальный ущерб, причиненный им имуществу организации.

1. В комментируемой статье использован термин «реальный ущерб», в то время как в ст. 400 ранее действовавшей редакции в качестве одного из условий привлечения работников к материальной ответственности указывалось на «прямой действительный ущерб». В соответствии с Законом от 20.07.2007 в ст. 400 также указано на возмещение только реального ущерба.

Определение понятия «реальный ущерб» содержится в ст. 14 ГК. Реальный ущерб — это расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение имущества.

2. Согласно ст. 256 руководитель несет полную материальную ответственность. В то же время п. 2 ст. 403 предусматривает ограниченную материальную ответственность руководителей организаций не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Таким образом, в данном случае имеется противоречие положений о видах материальной ответственности руководителя в самом ТК. Согласно ст. 7 при противоречии норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работника. Поэтому при установлении, что ущерб причинен в случаях, указанных в п. 2 ст. 403, руководитель должен нести ограниченную материальную ответственность.

Статья 257. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, 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.

1. Трудовой договор (контракт) с руководителем организации может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ТК (ст. 35, 41, 42, 44, 47 и др.).

2. Комментируемая статья предусматривает два дополнительных основания прекращения трудового договора с руководителем организации по инициативе собственника имущества организации или уполномоченного им органа:

проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства);

принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора.

3. Увольнение руководителей организации предусмотрено также п. 1, 1¹, 1² ст. 47. По п. 1 ст. 47 руководитель организации может быть уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

Законом от 20.07.2007 введено два новых основания увольнения руководителя организации. Согласно п. 1¹ ст. 47 трудовой договор с руководителем

организации может быть прекращен в случае смены собственника имущества организации, а в соответствии с п. 1² ст. 47 — в случае нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий.

Статья 258 . Расторжение трудового договора с руководителем организации при проведении в отношении этой организации процедур экономической несостоятельности (банкротства)

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.

1. В комментируемой статье не указывается, в какой период процедуры банкротства может быть расторгнут трудовой договор с руководителем организации. В соответствии со ст. 1 Закона от 18.07.2000 «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., далее — Закон) до рассмотрения хозяйственным судом дела о банкротстве предусматриваются защитный период и конкурсное производство.

Защитный период — процедура банкротства, применяемая к должнику с момента принятия хозяйственным судом заявления о банкротстве до окончания срока, определяемого в соответствии с Законом, в целях проверки наличия оснований для возбуждения конкурсного производства и обеспечения сохранности имущества должника.

Конкурсное производство — процедура банкротства, осуществляемая в целях максимально возможного удовлетворения требований кредиторов в установленной очередности, защиты прав и законных интересов должника, а также кредиторов и иных лиц в процессе санации, а при невозможности проведения санации или отсутствии оснований для ее проведения — в процессе ликвидации должника — юридического лица или прекращения деятельности должника — индивидуального предпринимателя и освобождения его от долгов.

2. При введении защитного периода в определении хозяйственного суда о возбуждении производства по делу о банкротстве должника указывается о назначении временного управляющего. В защитный период руководитель организации-должника может действовать наряду с временным управляющим. Однако в случае наличия достоверных сведений о воспрепятствовании руководителем должника действиям временного управляющего при исполнении им своих обязанностей, или о совершении руководителем должника действий, нарушающих права и интересы должника и кредиторов, или об иных нарушениях действующего законодательства хозяйственный суд вправе отстранить руководителя должника от должности на срок, определяемый хозяйственным

судом, и возложить на временного управляющего управление делами должника и обязанности его руководителя. При этом хозяйственный суд выносит определение об отстранении руководителя должника от должности.

В соответствии с определением хозяйственного суда об отстранении руководителя должника от должности:

лицо (орган), полномочное заключать трудовой договор с руководителем должника, обязано отстранить руководителя должника, исполняющего обязанности руководителя должника по такому трудовому договору, от работы на срок, определяемый хозяйственным судом;

приостанавливаются на срок, определенный хозяйственным судом, права руководителя должника по непосредственному управлению должником (за исключением прав руководителя должника по осуществлению контрольных функций), исполняющего обязанности руководителя должника не по трудовому договору, если иное не предусмотрено законодательными актами (ст. 34 Закона).

Со дня вынесения хозяйственным судом определения об открытии конкурсного производства лицо (орган), полномочное заключать трудовой договор с руководителем организации-должника, должно отстранить этого руководителя от работы по такому договору на срок, определяемый хозяйственным судом; приостанавливаются на срок, определенный хозяйственным судом, права руководителя должника по непосредственному управлению должником (за исключением прав руководителя должника по осуществлению контрольных функций), исполняющего обязанности руководителя должника не по трудовому договору, если иное не предусмотрено законодательными актами (ст. 90 Закона).

Таким образом, после принятия хозяйственным судом определения об отстранении руководителя должника от должности он может быть уволен собственником имущества организации или уполномоченным им органом по ст. 258.

Статья 259. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению 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.

1. Комментируемая статья, конкретизируя норму п. 2 ст. 257, предусматривает новое, не закрепленное ранее в законодательстве Республики Беларусь основание расторжения трудового договора с руководителем организации.

Собственнику имущества организации или уполномоченного им органа предоставлено право на досрочное немотивированное расторжение трудового договора с руководителем организации при отсутствии его виновных действий и без мотивировки причины увольнения.

В случае такого увольнения собственник имущества организации или уполномоченный им орган выплачивает руководителю организации компенсацию за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором. Это означает, что в трудовом договоре заранее, до его досрочного расторжения, должен быть установлен размер компенсации за досрочное расторжение трудового договора. Таким образом, в трудовом договоре (контракте) с руководителем организации в качестве обязательного условия при его заключении должен быть установлен размер компенсации.

В пункте 15 примерной формы контракта с руководителем государственной организации (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.06.2007 № 87) впервые предусмотрено условие о размере компенсации за досрочное расторжение контракта по решению собственника имущества организации.

2. Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» ст. 259 применяется при условии установления в трудовом договоре размера за его досрочное расторжение.

В то же время на практике имели место случаи расторжения трудового договора с руководителем организации на основании ст. 259 при отсутствии в трудовом договоре (контракте) положения о размере компенсации.

Статья 260. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

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.**

1. Комментируемая статья предоставляет руководителю организации право на досрочное расторжение трудового договора. Руководитель обязан преду-

предить об этом собственника имущества организации или уполномоченный им орган в письменной форме не позднее чем за один месяц.

При увольнении по данному основанию применимы правила, предусмотренные ст. 40, о возможности сокращения срока предупреждения по соглашению сторон, о возможности отзыва поданного заявления.

2. Последствия досрочного расторжения трудового договора по инициативе руководителя зависят от того, по уважительной или не по уважительной причине оно происходит. 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.

Что касается размера компенсации, то в данном случае, как и при увольнении по ст. 258, должно быть соглашение сторон трудового договора. Размер такой компенсации должен быть обязательным условием трудового договора с руководителем.

В части 3 ст. 260 названия уважительные причины расторжения трудового договора по инициативе руководителя организации. Приведенный перечень не является исчерпывающим.

Статья 261. Особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов организации

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

1. Согласно нормам ГК органы юридического лица могут быть единоличными и коллегиальными. Наименование, компетенция органов юридического лица, их количественный состав и порядок формирования определяются уставом юридического лица.

2. Комментируемая статья предусматривает, что на членов коллегиального исполнительного органа организации учредительными документами организации могут быть распространены особенности регулирования труда, установленные для руководителя организации.

Глава 19

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

Статья 262. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

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.

1. В соответствии со ст. 32 Конституции в Республике Беларусь брак, семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства. Женщинам обеспечивается предоставление равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовке, в труде и продвижении по службе (работе), в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, а также создание условий для охраны их труда и здоровья.

Указом Президента Республики Беларусь от 26.03.2007 № 135 утверждена Национальная программа демографической безопасности Республики Беларусь на 2007-2010 годы. Цель демографического развития Республики Беларусь — стабилизация численности населения и формирование предпосылок к последующему демографическому росту.

В связи с этим в ТК закреплена система специальных норм, определяющих государственные гарантии, льготы, необходимые для охраны здоровья женщин и лиц, имеющих семейные обязанности.

2. В статье 262 содержатся нормы, направленные на охрану здоровья женщин с учетом физиологических особенностей их организма, его материнской детородной функции, обеспечивающей получение здорового потомства.

3. Особая охрана труда женщин действует уже с момента заключения трудового договора, поскольку в силу ч. 1 комментируемой статьи запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Список тяжелых работ и работ с вредными

и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 765 (с изм. и доп.). В пункте 2 данного постановления Совета Министров установлено, что наниматель принимает решение о применении труда женщин на работах, включенных в Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, и положительном заключении органов Государственной экспертизы условий труда и Государственного санитарного надзора Республики Беларусь.

Согласно п. 1 Положения об органах государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.05.2002 № 694, с изм. и доп.) к органам государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь относятся: управление охраны и государственной экспертизы условий труда Министерства труда и социальной защиты, областные и Минская городская государственные экспертизы условий труда комитетов по труду и социальной защите областных и Минского городского исполнительных комитетов.

Органы государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь в соответствии с возложенными на них задачами:

осуществляют экспертизу: правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда; качества аттестации рабочих мест по условиям труда и правильности отнесения рабочих мест к категории с особо вредными и особо тяжелыми, с вредными и тяжелыми условиями труда; условий труда и проектной документации на новое строительство, реконструкцию объектов производственного назначения; условий труда на рабочих местах;

анализируют условия труда в организациях республики, правильность подтверждения особых условий труда результатами аттестации рабочих мест и установления доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, вносят предложения по реформированию пенсионного законодательства за работу с особыми условиями труда;

оказывают консультативную и методическую помощь нанимателям по проведению аттестации рабочих мест, оценке условий труда, отнесению их к соответствующей категории вредности и (или) опасности, предоставлению компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

решают другие задачи.

4. В целях реализации постановления Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 765 «О Списке тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» и в связи с многочисленными обращениями нанимателей о порядке принятия решения о применении труда женщин на работах, предусмотренных указанным Списком, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерство здравоохранения Республики Беларусь в письме от 30.12.2002

№ 11-16/6497/14-15-4/4068 «О применении Списка тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» разъяснили следующее.

Определяющими условиями при решении вопроса о возможности применять труд женщин в производствах и на работах, перечисленных в Списке, является соответствие параметров величин факторов производственной среды и показателей трудовых нагрузок требованиям СанПиН 9-72 РБ 98 «Гигиенические требования к условиям труда женщин». На таких рабочих местах должны быть исключены факторы риска для жизни и здоровья (горные, верхолазные, подземные работы, работы в экстремальных условиях и чрезвычайных ситуациях, работы с сосудами под давлением и другие, связанные с высоким эмоциональным напряжением и риском для жизни), при наличии которых не допускается применение труда женщин детородного возраста.

Для решения вопроса о возможности применения труда женщин в производствах и на работах, перечисленных в Списке, наниматель проводит работу по внедрению оздоровительных мероприятий и устранению факторов, препятствующих применению труда женщин, или приведению их параметров к допустимым нормам, после чего обращается в органы государственной экспертизы условий труда и государственного санитарного надзора по месту своего нахождения. Названные органы совместно подготавливают соответствующее заключение.

Положительное заключение может быть выдано в том случае, если оценка санитарно-гигиенических, психофизиологических факторов и условий трудового процесса на рабочем месте соответствует требованиям СанПиН 9-72 РБ 98.

При положительном заключении наниматель вправе принять решение о применении труда женщин в производствах и на работах, перечисленных в Списке.

5. Конвенция МОТ № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (ратифицирована Республикой Беларусь 04.08.1961, далее — Конвенция № 45) предусматривает, что никакое лицо женского пола, каков бы ни был его возраст, не может быть использовано на подземных работах в шахтах (ст. 2). Согласно ст. 1 Конвенции № 45 термин «шахта» означает любое предприятие, государственное или частное, по добыче подземных ископаемых богатств.

Национальное законодательство может исключить из упомянутого запрещения: женщин, занимающих руководящий пост и не выполняющих физической работы; женщин, занятых санитарным и социальным обслуживанием; женщин, проходящих курс обучения и допущенных к прохождению стажировки в подземных частях шахты в целях профессиональной подготовки; других женщин, которые должны спускаться время от времени в подземные части шахты для выполнения работ нефизического характера.

Белорусское законодательство в полной мере соответствует изложенным выше требованиям Конвенции № 45. В соответствии с ч. 1 ст. 262 запрещается применение труда женщин на подземных работах, кроме некоторых

подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

6. Облегчение условий труда женщин выражается и в форме, предусмотренной ч. 3 ст. 262, запрещающей применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 08.12.1997 № 111 в целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда работающих женщин в организациях независимо от форм собственности утверждены Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную: предельно допустимая масса груза подъема и перемещения тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) — 10 кг; подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены — 7 кг; суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены, с рабочей поверхности — до 350 кг, с пола — до 175 кг. При этом установлено, что: в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки; при перемещении грузов на тележках и в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг; расстояние, на которое перемещается груз вручную, не должен превышать 5 м, высота подъема груза с пола ограничивается 1 м, а с рабочей поверхности (стол и др.) — 0,5 м.

7. Имеются и другие нормы, запрещающие применение труда женщин. В частности, согласно п. 3.2.2 Правил безопасности при работе с механизмами, инструментом и приспособлениями (ПБМИП) (утв. Министерством топлива и энергетики Республики Беларусь 12.02.1996) к испытаниям абразивного и эльборового инструмента и работе с ним допускаются работники не моложе 18 лет, прошедшие медицинский осмотр, обучение, проверку знаний инструкции по охране труда и имеющие соответствующую запись в квалификационном удостоверении на право производства специальных работ. Лица, допущенные к работе на заточных или шлифовальных станках, должны иметь об этом запись в квалификационном удостоверении. Применение труда женщин на этих работах запрещается.

В соответствии с п. 65 Правил безопасности при хранении, сборке и ремонте боеприпасов на артиллерийских арсеналах, базах и складах (утв. постановлением Министерства обороны Республики Беларусь от 26.12.2002 № 56) к выгрузке опасных в обращении боеприпасов допускаются только опытные работники, прошедшие инструктаж и проверку знаний по охране труда при выполнении данного вида работ. Использовать для этих работ труд женщин запрещается.

8. На остальных работах, где разрешается применять труд женщин, к условиям их труда предъявляются особые требования, которые определены в СанПиН 9-72 РБ 98 «Гигиенические требования к условиям труда женщин» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 25.03.1999 № 12, далее — СанПиН 9-72 РБ 98).

СанПиН 9-72 РБ 98 определяют обязательные гигиенические требования к производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, тру-

довому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому обеспечению работающих женщин в целях охраны их здоровья (п. 1.1).

СанПиН 9-72 РБ 98 распространяются на организации всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд женщин. Ответственность за выполнение СанПиН 9-72 РБ 98 возлагается на должностных лиц, специалистов и работников организаций, физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, а также организаций, разрабатывающих проекты строительства и реконструкции предприятий.

9. По сравнению с мужчинами для женщин определены более ранние сроки выхода на пенсию по возрасту — по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет (ст. 11 Закона от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении», с изм. и доп.).

Статья 263. Запрещение и ограничение ночных, сверхурочных работ, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни и направления в служебную командировку женщин

Запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственных праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), 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 (часть первая статьи 147), выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

1. В статье 263 определены гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством. Привлечение женщин к работам, перечисленным в этой статье, нарушает привычный уклад жизни работницы и ее детей, что может отразиться на их воспитании. Повышенная охрана труда женщин обеспечивает создание им облегченных, щадящих условий труда.

2. Гарантии, предусмотренные ст. 263, распространяются на женщин: беременных; имеющих детей в возрасте до трех лет; имеющих детей в возрасте от трех до 14 лет; имеющих детей-инвалидов до 18 лет.

3. Запрет привлекать к сверхурочным работам, к работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни, к работе в ночное время, направлять в служебную командировку беременных женщин является абсолютным. Такой запрет установлен с целью охраны здоровья беременных женщин, их потомства, обеспечение нормального хода беременности и рождения ими

здоровых детей. Поэтому наниматель, извещенный о беременности работницы, не может привлекать ее к вышеперечисленным работам даже с ее согласия.

Принимая во внимание, что ст. 263 не связывает запрет привлекать беременных женщин к работе в ночное время с выполнением этих работ в течение всего рабочего дня, отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, если она приходится на часть рабочего дня или смены. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 117).

4. Гарантии, предоставляемые ст. 263, распространяются на беременных женщин со времени медицинского установления факта беременности, удостоверенной соответствующей справкой, и до момента родов.

5. Безусловный запрет на привлечение к сверхурочным работам, к работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни, направление в служебную командировку сохранен для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. Отказ такой работницы от выполнения работы в ночное время является правомерным и не влечет применения к ней мер дисциплинарного взыскания.

6. Привлечение к ночным, сверхурочным работам, к работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни, направление в служебную командировку женщин, имеющих детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), допустимо только с их письменного согласия (ч. 3 ст. 263). Отказ работниц, имеющих детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), от выполнения указанных выше видов работ не может рассматриваться как нарушение ими трудовой дисциплины независимо от характера трудовых обязанностей.

7. Гарантии, предоставляемые женщине ст. 263, распространяются на работающих отцов, воспитывающих детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным — более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также на опекунов (попечителей) детей соответствующего возраста (ч. 6 ст. 271).

Статья 264. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую 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 исключающей 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.

1. Положения ч. 1 ст. 264 направлены на обеспечение облегченных условий труда беременным женщинам. К способам облегчения труда беременным женщинам ч. 1 ст. 264 относит снижение норм выработки, норм обслуживания, перевод на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие вредных (или) опасных производственных факторов. При этом во всех указанных случаях сохраняется средний заработок по прежней работе.

2. Снижение норм выработки и норм обслуживания беременным женщинам производится в соответствии с медицинским заключением, в котором устанавливаются допустимые нормы. При этом снижение норм выработки и норм обслуживания производится по заявлению работницы.

3. Норму ч. 1 ст. 264 следует рассматривать в комплексе с положениями ч. 1 ст. 86, согласно которой нормы труда — нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания. Поэтому правомерно к способам облегчения труда беременным женщинам относить не только снижение норм выработки, норм обслуживания, но и норм времени, численности, нормированных заданий.

4. Необходимость перевода беременной женщины на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие вредных (или) опасных производственных факторов, и вид этой работы определяются справкой медицинского учреждения. В справке также может быть предусмотрено облегчение условий труда женщины (например, снижение норм выработки, норм обслуживания и др.) с оставлением ее на прежней работе.

Медицинское заключение о необходимости перевода беременной женщины на более легкую и исключаящую воздействие вредных (или) опасных производственных факторов работу для нанимателя является обязательным.

Если беременная женщина считает, что предложенная нанимателем в порядке перевода работа не соответствует медицинскому заключению, необходимо запросить медицинское учреждение, выдавшее медицинское заключение, с просьбой дать разъяснения по возникшему вопросу.

5. Согласно ч. 2 ст. 264 до решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключаящей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от прежней работы со дня, установленного в медицинском заключении, с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя. Беременная женщина подлежит освобождению от прежней работы на весь срок беременности и в том случае, если предоставление подходящей работы невозможно.

6. В пункте 4.1 Рекомендаций по организации нормирования труда в отраслях экономики (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 33) предусмотрено, что по мере развития рыночных отношений, в условиях существования различных форм собственности вопросы нормирования труда должны находить широкое отражение в тарифных соглашениях и коллективных договорах.

На отраслевом уровне при разработке и заключении тарифных соглашений стороны договариваются о порядке применения межотраслевых и отраслевых нормативных материалов в части определения перечней их, подлежащих к использованию в качестве обязательных и рекомендательных при установлении норм в организациях отрасли, о применении пониженных норм выработки для отдельных категорий работников (инвалиды, несовершеннолетние, беременные женщины и др.).

Указанные положения широко используются на практике. Некоторые тарифные соглашения содержат положения о том, что стороны, подписавшие тарифное соглашение, пришли к согласию, например:

определять 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 создавать специальные подразделения для использования их труда;

предоставлять женщинам право ухода в дородовой отпуск на два месяца раньше срока с оплатой по среднему заработку при наличии медицинского заключения об их переводе на облегченный труд.

7. СанПиН 9-72 РБ 98 содержит специальные требования к условиям труда женщин в период беременности. Согласно п. 4.1.2 СанПиН 9-72 РБ 98 запрещается труд беременных женщин в условиях возможного профессионального воздействия или контакта с определенными химическими веществами и соединениями, а также не имеющими токсикологической оценки, наркотическими анальгетиками, противоопухолевыми препаратами, химическими веществами и соединениями, обладающими отталкивающими, неприятными запахами.

Беременные женщины не должны привлекаться к работам или находиться в производственных условиях воздействия: источников ионизирующего излучения, постоянных электрических и магнитных полей, инфразвука, ультразвука, электрических полей; уровни неионизирующих излучений не должны превышать установленных оптимальных величин; общей и локальной вибрации; теплового (инфракрасного) излучения — общего потока или локального (воздействующего на область живота).

Запрещается применение труда беременных женщин в условиях повышенного или пониженного атмосферного давления, его резких перепадов, в подвальных и других помещениях без естественного освещения. Труд беременных женщин не допускается в условиях воздействия ряда биологических факторов: патогенные микроорганизмы, нерегламентированные биовещества, грибо-продуценты, естественные биологические компоненты и ткани больного и условно здорового организма человека и животных

(фетальные, возможно инфицированные ВИЧ, онкогенные, аллергенные и др.), а также в зонах с повышенной стерильностью (п. 4.1.4, 4.15 СанПиН 9-72 РБ 98).

Согласно п. 4.1.7 СанПиН 9-72 РБ 98 параметры микроклиматических условий на рабочих местах для беременных женщин должны находиться в пределах оптимальных значений: температура воздуха в рабочей зоне, измеренная на разной высоте, — 22—24 °С для холодного периода года и 23—25 °С в теплый период, относительная влажность — 40—60 %, скорость движения воздуха — не более 0,1 м/с.

В соответствии с п. 4.1.8 СанПиН 9-72 РБ 98 температура внутренних поверхностей конструкций, ограждающих рабочую зону (стен, потолка, пола) и устройств (экранов и т. д.), а также температура наружных поверхностей оборудования и отражающих его устройств должна быть в пределах 20—27 °С; температура жидкостей, с которыми контактируют руки работницы, не должны быть ниже 18 °С.

СанПиН 9-72 РБ 98 также определяет организацию рабочего места, психофизиологические и эргономические требования к условиям труда женщин в период беременности, в частности:

трудовые операции и виды работ должны удовлетворять оптимальным показателям трудовой нагрузки (свободная рабочая поза, труд полностью механизирован, движение рук — простые, стереотипные со свободным темпом; число рабочих операций в течение смены — не менее 10, длительность повторяющихся операций — 100 сек.);

беременных женщин не следует привлекать к работам на высоте, требующим переходов по лестнице; переходы, обусловленные технологическим процессом, не должны превышать 2 км за смену;

не допускается применение труда на работах, связанных с вынужденной неудобной позой: на корточках, коленях, согнувшись, с упором животом (грудью) в инструмент, оборудование и другие предметы труда, с наклоном туловища более 15 °. Общее число поклонов за смену не должно превышать 30;

не должны выполнять трудовые операции, связанные с подъемом груза или предметов труда выше уровня плечевого пояса, а также поднимать предметы труда с пола;

максимальная масса груза, эпизодически поднимаемого (опускаемого, перемещаемого) вручную, или прилагаемых усилий не должна превышать 2,5 кг. При частых (но не более 100 раз в час до 12 недель беременности и не более 50 раз в час при большем сроке) подъемах и перемещениях груза или прилагаемых усилиях их величина не должна превышать 1,2 кг. Суммарный вес перемещаемого за смену груза не должен превышать 800 кг при беременности до 12 недель и 400 кг при большем сроке;

с момента установления беременности женщины не должны привлекаться к работам, связанным с возможной опасностью аварий, взрыва, риска для жизни собственной и других людей, выполняемым в условиях резкого дефицита времени (внеплановые экстренные работы, на скоростных конвейерах

с принудительным ритмом, высокомонотонный труд) и другим работам, требующим значительного эмоционального напряжения;

нервная напряженность труда должна быть минимальной; длительность сосредоточенного наблюдения в процессе труда не должна превышать 25 % сменного времени, число важных объектов одновременного наблюдения — менее 5, плотность сигналов — до 50 в час. Число мелких и крупных стереотипных движений в час не должно превышать, соответственно, 500 и 350;

нагрузка на анализаторские функции: размер объекта различия — не менее 5 мм (категория зрительных работ малоточная, грубая), работы с оптическими приборами (микроскоп, лупа и др.) не должны превышать 15 % времени смены;

труд не должен быть связан с эстетическим дискомфортом (наличие на рабочем месте стойких, неприятных запахов, уборка и обслуживание систем канализации, туалетов, утилизация отходов и сырья мясопроизводства, бытовых отходов) и физиологическим дискомфортом (работа в средствах индивидуальной защиты, некоторых видах спецодежды);

предпочтительны стационарные рабочие места, на первом-втором этажах (в зданиях без лифтов), с характером работы, выполняемой преимущественно сидя (особенно при сроке беременности 20 недель и более);

должна быть предусмотрена возможность приспособления рабочего места к индивидуальным особенностям женщины. Рабочая поверхность стола при работе сидя должна регулироваться на высоте в пределах 700-750 мм, иметь вырез в столешнице, округленные углы и матовое покрытие. Если рабочая поверхность не может быть использована в качестве опоры для рук, то следует применять специальные подлокотники. При работах с аппаратурой или приборами, установленными на рабочей поверхности (стол и др.) и требующими подъема рук выше уровня плеч, высота рабочей поверхности должна регулироваться в пределах 630-680 мм;

рабочий стол, производственное оборудование должны иметь свободное пространство для ног высотой не менее 600 мм, шириной не менее 500 мм, глубиной не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступней;

рабочее место должно быть оборудовано подставкой для ног. Поверхность подставки должна быть рифленой, а по переднему краю иметь бортик высотой 10 мм. Ширина подставки — не менее 350 мм, длина — не менее 400 мм, угол наклона опорной поверхности — 10—15 °С.

8. Если беременные женщины переводятся «на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов», то женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, при невозможности выполнения прежней работы переводятся «на другую работу». Из смысла приведенных норм следует, что женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, необязательно должны переводиться на другую более легкую работу. Важно, чтобы эта другая работа была совместима с кормлением ребенка и уходом за ним.

Невозможность выполнения прежней работы устанавливается в зависимости от режима и иных условий работы в каждом конкретном случае. Например, невозможность выполнения прежней работы может быть связана с непрерывностью перевозочного процесса и обслуживанием пассажиров, с постоянным выполнением работы в пути и разъездах, удаленностью рабочего места от места жительства женщины либо, когда при выполнении прежней работы исключаются отлучки в рабочее время для кормления ребенка (проводники вагонов дальнего следования, бортпроводники воздушных судов гражданской авиации и др.).

Если в соответствии с медицинским заключением о предоставлении другой работы женщина, имеющая ребенка в возрасте до полутора лет, отказывается от перевода либо у нанимателя отсутствует соответствующая работа, она может быть уволена по п. 2 ст. 42. Однако в этом случае работница может воспользоваться правом на предоставление ей социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Согласно Инструкции о порядке проведения диспансеризации беременных и гинекологических больных (утв. приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 30.07.2007 № 636) диспансеризации подлежат беременные женщины, женщины в послеродовом периоде с осложнениями во время беременности и родов и др. Согласно п. 5 данной Инструкции диспансеризация женщин включает не только медицинский осмотр врачами-специалистами, лабораторные, диагностические методы обследования, но и проведение индивидуальной комплексной оценки состояния здоровья, составление рекомендаций по режиму работы, физической нагрузки и т. д.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.11.2004 № 138 утверждена Межотраслевая типовая инструкция по охране труда при работе с персональными компьютерами, которая устанавливает общие требования безопасности для работников, использующих в работе персональные компьютеры. Согласно п. 2 указанной Межотраслевой типовой инструкции женщины со времени установления беременности и в период кормления грудью к выполнению всех видов работ, связанных с использованием персональных компьютеров, не допускаются.

В соответствии с п. 4 Типового положения об аттестации руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 31.10.1996 № 84) беременные женщины от аттестации освобождаются.

Согласно ч. 2 ст. 289 по просьбе беременной женщины наниматель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Норма ст. 263 запрещает привлекать беременных женщин к сверхурочным работам, к работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направлять в служебную командировку.

Женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ч. 2 ст. 263).

Статья 265. Дополнительный свободный от работы день

Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) 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 (воспитываемому) 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 (воспитываемому) 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 узаконными 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.

1. В части 1 ст. 263 закреплены положения, запрещающие нанимателям привлекать к работам в ночное время (даже если оно приходится на часть рабочего дня или смены), к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направлять в служебные командировки беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В силу нормативных предписаний ч. 2 ст. 263 женщины, имеющие детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их согласия.

Гарантии на получение кратковременного отпуска без сохранения заработной платы предусмотрены ст. 189. В частности, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, наниматель обязан предоставить по их желанию кратковременный — продолжительностью до 14 календарных дней — отпуск без сохранения заработной платы. При этом такой отпуск предоставляется в период, согласованный между работницей и нанимателем.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. До

истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работников, указанных в ч. 2 ст. 166. В частности, женщинам: перед отпуском по беременности и родам или после него; имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (см. ст. 166 и комментарий к ней).

Согласно ст. 168 при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работниц, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в летнее или другое удобное время.

Для работающих женщин-матерей, работающих отцов, воспитывающих детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным — более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другим причинам), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста коллективными договорами, соглашениями могут устанавливаться дополнительные льготы и гарантии.

2. В статье 265 работающим женщинам-матерям (отцам, опекунам, попечителям) установлены гарантии в виде дополнительного свободного от работы дня.

Согласно ч. 1 матерям (отцам, опекунам, попечителям), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлено право на один дополнительный свободный от работы день в месяц. Ежемесячный дополнительный свободный от работы день предоставляется по заявлению указанных лиц с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Матери (отцы, опекуны, попечители) имеют право на ежемесячный дополнительный свободный от работы день при условии, что они постоянно занимаются воспитанием, обслуживанием и досмотром ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Если ребенок-инвалид находится в доме-интернате (другом специальном учреждении), дополнительный свободный от работы день не предоставляется. При этом не имеет значения, что мать (отец, опекун, попечитель) постоянно его навещает либо забирает домой на выходные и (или) праздничные дни.

3. Матери (отцу), воспитывающей (воспитываемому) двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в месяц. Этот дополнительный свободный от работы день в месяц предоставляется по заявлению матери (отца) с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором. На практике коллективные договоры многих нанимателей содержат условия о том, что такой дополнительный свободный от работы день оплачивается в размере среднего дневного заработка.

4. По нормам ч. 3 ст. 265 один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка предоставляется матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида — в возрасте до 18 лет).

5. В соответствии с ч. 3 ст. 265 постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.12.2007 № 1729 утверждено Положение о порядке

и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю (далее — Положение). Согласно п. 2 этого Положения один дополнительный свободный от работы день в неделю (далее — свободный день в неделю) предоставляется матери (отцу, опекуну, попечителю) (далее — родителю (опекуну, попечителю) при условии, что она занята на работе каждый день с нормальной продолжительностью рабочего времени в неделю, установленной в ст. 112-114, а также при условии воспитания и проживания детей (ребенка-инвалида) в семье.

Родителям (опекунам, попечителям), которым установлен суммированный учет рабочего времени, свободный день в неделю предоставляется в ту неделю, в которой соблюдено условие о нормальной продолжительности рабочего времени в неделю, установленной в ст. 112-114 (п. 4 Положения).

Из содержания приведенных норм усматривается, что предоставление свободного дня в неделю имеет строго целевое назначение — создать родителям (опекунам, попечителям) дополнительные условия для ухода и воспитания детей. Поэтому в силу п. 10 Положения перенос, а также суммирование свободных дней в неделю в целях дальнейшего предоставления их в совокупности не допускается. В случае, если переносимый Правительством либо нанимателем рабочий день совпадает с предоставленным работнику свободным от работы днем в неделю, перенос рабочего дня на этого работника не распространяется.

6. В таблице учета рабочего времени предоставление свободного дня в неделю отмечается как прочие неявки, разрешенные законодательством.

7. В соответствии с п. 3 Положения свободный день в неделю не предоставляется в случаях:

- обучения детей в учреждениях образования с круглосуточным режимом пребывания ребенка (за исключением времени нахождения детей в семье в период каникул);

- обучения детей в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального образования, в высших учебных заведениях;

- занятости детей (ребенка-инвалида), достигших 14-летнего возраста, трудовой или иной деятельностью, приносящей доход;

- работы родителя (опекуна, попечителя) на условиях неполного рабочего времени в соответствии со ст. 118;

- работы родителя (опекуна, попечителя) неполную рабочую неделю в связи с простоем;

- временной нетрудоспособности родителя (опекуна, попечителя), в том числе в связи с уходом за больным ребенком;

- если на рабочую неделю приходятся государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

8. Согласно п. 5 Положения свободный день в неделю предоставляется в любой по выбору день недели и может быть использован одним из родителей (опекуном, попечителем) либо разделен между ними по их усмотрению.

9. Для предоставления свободного дня в неделю к письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя) прилагаются следующие документы:

копии свидетельств о рождении детей;

справка о месте жительства и составе семьи;

справка из учреждения образования, обеспечивающего получение дошкольного, общего среднего образования, о режиме пребывания в нем ребенка (круглосуточный режим пребывания ребенка либо ребенок ежедневно возвращается домой (приходящий контингент));

справка из учреждения образования, обеспечивающего получение профессионально-технического, среднего специального образования, из высшего учебного заведения о том, что дети являются учащимися (студентами) данного учреждения образования;

копия удостоверения ребенка-инвалида;

копия решения исполнительного и распорядительного органа об установлении опеки (попечительства);

информация о непредоставлении свободного дня в неделю другому родителю либо документы, подтверждающие отнесение семьи к категории неполных семей;

документы, подтверждающие невозможность использования свободного дня другим родителем в связи с тем, что он относится к числу: военнослужащих срочной военной службы; лиц, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам; лиц, самостоятельно уплачивающих обязательные страховые взносы; пенсионеров; получателей пособия по уходу за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом I группы либо престарелым, достигшим 80-летнего возраста; лиц, обучающихся в дневной форме получения образования; лиц, зарегистрированных в качестве безработных; лиц, проходящих профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации по направлению органов по труду, занятости и социальной защите; неработающих (п. 6 Положения).

С соответствии с п. 7 Положения в случае разделения свободных дней между родителями (опекунами, попечителями) каждый из них предоставляет по месту своей работы необходимые документы, предусмотренные в п. 6 Положения (за исключением документов, указанных в абз. 8 и 9 этого пункта), а также копию приказа (распоряжения) нанимателя с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о предоставлении ему свободного дня в неделю.

10. Предоставление свободного дня в неделю оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который издается в течение 5 рабочих дней со дня подачи заявления, на три месяца либо иной период календарного года по согласованию между родителем (опекуном, попечителем) и нанимателем.

11. При возникновении обстоятельств, влекущих прекращение предоставления свободного дня в неделю (смерть члена семьи, лишение родительских прав, помещение ребенка в учреждение образования с круглосуточным режимом пребывания, исполнение ребенку 16 лет, ребенку-инвалиду — 18 лет и другие обстоятельства, влияющие на право родителя (опекуна,

попечителя) на предоставление свободного дня в неделю), его предоставление прекращается с недели, следующей за неделей наступления указанных обстоятельств.

12. При наличии у родителя (опекуна, попечителя) одновременно права на свободный день в неделю и в месяц в соответствии со ст. 265 этот день предоставляется по его желанию согласно одному из оснований.

13. Оплата свободного дня в неделю производится в размере среднего дневного заработка, который определяется в порядке, установленном законодательством.

14. Расходы на оплату свободного дня в неделю производятся за счет средств нанимателя (п. 12 Положения).

Статья 266. Отпуска женщинам, усыновившим (удочерившим) детей

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 статьями 185 настоящего Кодекса, предоставляется отпуск по уходу за ребенком.

1. Согласно ч. 1 комментируемой статьи женщина, усыновившая (удочерившая) ребенка в возрасте до трех месяцев, имеет право на социальный отпуск в количестве 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения). За весь период этого отпуска выплачивается пособие по государственному социальному страхованию.

Основанием для выплаты пособия по государственному социальному страхованию является листок нетрудоспособности, порядок выдачи и оформления которого регулируется Инструкцией о порядке выдачи листков нетрудоспособности и справок о временной нетрудоспособности (утв. постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09.07.2002 № 52/97). Согласно п. 69 указанной Инструкции лицам, усыновившим (удочерившим), а также назначенным опекунами ребенка в возрасте до трех месяцев, выдается листок нетрудоспособности на 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения) или установления опеки. Листок нетрудоспособности выдается ВКК организации здравоохранения, в которой родился ребенок, если новорожденный передается непосредственно из стационара, а в остальных случаях — ВКК женской консультации по месту обслуживания. В строке листка нетрудоспособности «Вид нетрудоспособности» указывается: «Беременность и роды».

2. В соответствии с ч. 2 женщина, усыновившая (удочерившая) ребенка, имеет право на социальный отпуск по уходу за ребенком в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 185.

3. Отпуск по уходу за усыновленным ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется как женщине, так и мужчине, усыновившему ребенка, а также другому члену их семьи, фактически осуществляющему уход за ребенком до достижения им возраста трех лет на основаниях и условиях, предусмотренных ст. 185 (см. ст. 271).

Согласно ст. 119 КоБС усыновление — основанный на судебном решении юридический акт, в силу которого между усыновителем и усыновленным возникают такие же права и обязанности, как между родителями и детьми.

Усыновление производится районным (городским) судом по заявлению лиц (лица), желающих усыновить ребенка, по месту жительства (нахождения) ребенка или по месту жительства усыновителей (ч. 1 ст. 121 КоБС). Рассмотрение дел об усыновлении ребенка производится судом в порядке особого производства по правилам, предусмотренным гражданским процессуальным законодательством Республики Беларусь. Усыновление считается установленным со дня вступления в законную силу решения суда об усыновлении (ст. 122 КоБС).

Статья 267. Перерывы для кормления ребенка

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.

1. В статье 135 установлены дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время, в том числе перерывы для кормления ребенка. Норма ст. 267 эту гарантию развивает: определено, что женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (ч. 1). При этом право матери на дополнительные перерывы для кормления ребенка зависит только от наличия у нее ребенка в возрасте до полутора лет. Это право не связано с фактом кормления ребенка грудью. Женщины, имеющие ребенка в возрасте до полутора лет, имеют право на дополнительные перерывы для кормления ребенка и в том случае, если ребенок находится на искусственном вскармливании.

2. В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставляются не реже чем через три часа. В счет этих часов включается как проработанное время, так и перерыв для отдыха и питания (см. ст. 134).

3. Продолжительность дополнительных перерывов для кормления ребенка установлена не менее 30 минут каждый. Однако при наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

4. Наниматель имеет право с учетом конкретных обстоятельств (например, отдаленность места работы от места жительства и др.) по желанию женщины, имеющей ребенка до полутора лет, перерывы для его кормления присоединить к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенести как на начало, так и на конец рабочего дня (смены). При этом соответственно рабочий день (смена) сокращается.

5. Поскольку дополнительные перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время, то оплачиваются они по среднему заработку, исчисленному в соответствии со ст. 82.

Статья 268. Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей

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 настоящего Кодекса.

1. В статье 268 установлены специальные гарантии трудовых прав, связанных с материнством: гарантии при заключении трудового договора и гарантии при прекращении трудового договора.

Согласно п. 6 ч. 1 ст. 16 запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в

возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет). Аналогичные положения содержит ч. 1 ст. 268.

Другие причины могут быть основанием для отказа указанным категориям женщин в приеме на работу. Например, правомерным будет отказ в заключении трудового договора по мотивам отсутствия соответствующего образования или необходимого стажа и опыта работы по специальности и др.

2. Необоснованный отказ женщине в приеме на работу по мотиву ее беременности или, например, одинокого материнства, является не только дисциплинарным проступком, но и уголовным преступлением и наказывается лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или исправительными работами на срок до двух лет, или лишением свободы на срок до трех лет (ст. 199 УК).

3. В силу ч. 2 ст. 16 письменный отказ должен быть дан не позднее трех дней после обращения. Этот срок исчисляется в календарных днях. Если его последний день приходится на выходной, то извещение о мотивах отказа в соответствии со ст. 10 должно быть послано не позднее ближайшего следующего за ним рабочего дня.

Отказ в заключении трудового договора согласно ч. 3 ст. 16 может быть обжалован в суд. Причем в силу нормативных предписаний ч. 3 ст. 241 и ст. 242 сделать это необходимо прямо в суд (например, минуя КТС) в трехмесячный срок со дня получения отказа.

Если наниматель, нарушая законодательство, не дал письменного отказа в заключении трудового договора, то, например, одинокая мать вправе обращаться в суд, начиная со следующего дня после истечения трехдневного срока, но не позднее трех месяцев.

4. Согласно п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (с изм.) судам даны руководящие разъяснения по поводу действий при необоснованных отказах в заключении трудового договора. В частности, в соответствии со ст. 60 Конституции в суд об оспаривании отказа нанимателя в заключении трудового договора вправе обращаться не только граждане, перечисленные в ст. 16 ТК, но и другие лица, которые считают отказ в приеме на работу необоснованным. Такие дела подлежат рассмотрению судом в порядке искового производства.

Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить трудовой договор, и устанавливает срок исполнения решения.

Решение суда о возложении на нанимателя обязанности заключить трудовой договор не может затрагивать содержание и условия трудового договора, которые в силу ст. 19 определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных законодательством о труде.

Во исполнение решения суда наниматель обязан заключить трудовой договор со дня обращения, например, одинокой матери к нанимателю с предложением о заключении трудового договора.

5. Согласно ч. 3 ст. 268 запрещено увольнять по инициативе нанимателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов — в возрасте до 18 лет). Исключение составляют случаи ликвидации организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, а также следующие основания:

систематическое неисполнение работницей без уважительных причин обязанностей, возложенных на нее трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к ней ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п. 4 ст. 42);

прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5 ст. 42);

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы (п. 7 ст. 42);

совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (п. 8 ст. 42);

однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42);

однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п. 1 ст. 47);

смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера — ч. 2 ст. 36) (п. 1¹ ст. 47);

нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (п. 1² ст. 47);

совершение виновных действий работницей, непосредственно обслуживающей денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к ней со стороны нанимателя (п. 2 ст. 47);

совершение работницей, выполняющей воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 47).

6. При расторжении трудового договора по иным основаниям, например по соглашению сторон (ст. 37), указанные в ст. 268 гарантии не применяются.

7. Основанием для предоставления гарантий одинокой матери является справка, выданная отделом загс о том, что при регистрации рождения ребенка запись об отце ребенка в записи акта о рождении произведена по фамилии матери, собственное имя и отчество — по указанию матери ребенка.

8. В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами за-

конодательства о труде» к одиноким матерям, на которых распространяются гарантии, предусмотренные ст. 268, следует относить женщин, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, а также вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей.

9. Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком вместо матери, предоставляются гарантии, предусмотренные ч. 3 ст. 268 (см. ст. 271).

**Статья 269. Выдача беременным женщинам путевок
в санатории и дома отдыха и оказание
им материальной помощи**

Наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

1. В Декларации прав ребенка, провозглашенной резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеи ООН от 20.11.1959, указывается, что ребенок, ввиду его физической и умственной незрелости, нуждается в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, как до, так и после рождения.

Охрана здоровья матери в период беременности является важнейшим способом правовой защиты интересов ребенка до его рождения. На эти цели и направлены положения ст. 269.

2. Закрепленная в ст. 269 норма о выдаче беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказания им материальной помощи имеет для нанимателя рекомендательный характер. Однако она может стать для него обязательной, если в качестве таковой будет закреплена в коллективном договоре. При этом могут быть определены порядок и условия выдачи путевок и оказания материальной помощи (в зависимости от стажа работы, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и т. д.).

**Статья 270. Дополнительные гарантии работницам
у нанимателей, преимущественно
применяющих труд женщин**

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.

1. Нормы ст. 270, учитывая специфику правового регулирования труда женщин, предоставляют дополнительные льготы и гарантии работницам у нанимателей, преимущественно применяющих их труд. В частности, наниматели:

организуют (по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором), 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;

создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования труда женщин.

2. СанПиН 9-72 РБ 98 определяют:

технологическое оборудование на предприятиях, использующих труд женщин, должно отвечать их анатомо-физиологическим особенностям (п. 1.6);

постоянные рабочие места на производственных объектах должны иметь санитарно-гигиенические паспорта с характеристикой факторов производственной среды и трудового процесса (п. 1.12).

СанПиН 9-72 РБ 98 содержит требования к помещениям для обслуживания работающих женщин. В частности, согласно п. 3.1 при проектировании производственных объектов, где будет использоваться труд женщин, необходимо предусматривать санитарно-бытовые, а также другие помещения для социально-трудовой реабилитации, оздоровительного и профилактического назначения в соответствии с «Санитарными нормами проектирования промышленных предприятий» и СНиП «Вспомогательные здания и помещения промышленных предприятий».

3. На практике наниматели, преимущественно применяющие труд женщин, широко используют нормы ст. 270, предусматривая в коллективных договорах перечень работ, на которые могут быть переведены беременные женщины, возможности облегчения условий труда при оставлении беременной женщины на прежней работе (освобождение от выполнения определенных операций, предоставление дополнительных перерывов отдыха и т. д.).

Статья 271. Гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям)

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 настоящего Кодекса для женщин-матерей.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется лицам, указанным в части первой настоящей статьи, и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью 1 группы либо болезнью, препятствующей осуществлению его 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 первой и второй настоящей статьи, 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 настоящего Кодекса.

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.

1. Работники, имеющие семейные обязанности — правовой термин, который в законодательстве о труде впервые используется в названии гл. 19. Название указанной главы приведено в соответствие с нормами международного права и согласуется с положениями Конвенции МОТ № 156 *0 равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями».

2. К работникам, имеющим семейные обязанности, относятся матери, отцы, другие родственники (степень родства значения не имеет), опекуны, попечители.

Отцом ребенка является лицо, которое указано таковым в свидетельстве о рождении ребенка. Порядок установления отцовства и производства записи об отце ребенка регламентирован ст. 51-55 КоБС. К отцу приравнивается усыновитель, который в установленном порядке принял ребенка на воспитание.

Опекуном является лицо, которое в установленном законодательством порядке назначается над детьми, не достигшими 14 лет, для защиты их прав и охраняемых законом интересов, а также замены родителей в других отношениях.

Попечитель — лицо, назначаемое в соответствии с законодательством над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет для оказания им необходимой помощи, предупреждения возможных с их стороны ошибок при совершении сделок и других юридических действий.

Крут лиц, имеющих право быть опекунами и попечителями, предусмотрен ст. 153 КоБС. Согласно этой статье опекунами и попечителями могут быть совершеннолетние лица обоего пола, а также несовершеннолетние, приобретающие в установленном порядке полную дееспособность, за исключением: лиц, признанных судом недееспособными или ограничено дееспособными; лиц, которые по состоянию здоровья не могут осуществлять права и выполнять обязанности опекуна, попечителя; лиц, лишенных судом родительских прав; бывших усыновителей, если усыновление было отменено вследствие ненадлежащего выполнения усыновителем своих обязанностей; лиц, отстраненных от обязанностей опекуна или попечителя за ненадлежащее выполнение возложенных на них обязанностей.

3. На практике гарантиями, предусмотренными законодательством о труде, чаще всего пользуются работающие женщины, имеющие детей.

4. Гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям) предусмотрены ст. 271. Нормы этой статьи предоставляют право работникам, имеющим семейные обязанности (отцам, опекунам и др.), на гарантии, установленные работающим женщинам-матерям. В частности, согласно ч. 1 комментируемой статьи 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. Такой отпуск предоставляется им в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 185 для женщин-матерей.

5. Отпуск, предоставляемый в соответствии с ч. 1 ст. 271, относится к социальным отпускам.

Право на такой отпуск имеет отец, другие родственники ребенка или опекуны при условии, что они: осуществляют фактический уход за ребенком в возрасте до трех лет; являются работающими, т. е. состоят в трудовом правоотношении с нанимателем. Отпуск предоставляется нанимателем по письменному заявлению работника, воспитывающего ребенка, и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности. Оформляется отпуск приказом (распоряжением) нанимателя.

Право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может возникнуть у отца, других родственников ребенка или опекуна в силу «вынужденных обстоятельств» (в случае смерти матери ребенка, лишения ее родительских прав и др.), а также в случаях добровольного перехода этого права «по усмотрению семьи».

6. Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей, утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.03.2008 № 490 (далее — Положение № 490).

7. Пособие по уходу за ребенком в возрасте до трех лет назначается и выплачивается на основании:

- копии свидетельства о рождении ребенка;
- паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- справки о месте жительства и составе семьи или копии лицевого счета;

домовой книги (при ее наличии) — для граждан, проживающих в многоквартирных, блокированных жилых домах;

копии решения суда о расторжении брака либо копии свидетельства о расторжении брака или иного документа, подтверждающего категорию неполной семьи (свидетельства о смерти одного из родителей, копии решения суда о признании безвестно отсутствующим, справки о рождении ребенка с указанием основания внесения сведений об отце ребенка в случае, если запись об отце ребенка в книге регистрации актов о рождении произведена по указанию матери), — для неполных семей;

копии решения суда об усыновлении (удочерении) — для семей, усыновивших (удочеривших) детей;

решения местного исполнительного и распорядительного органа об установлении опеки — для граждан, назначенных опекунами ребенка.

справки о том, что ребенок оформлен либо не оформлен в учреждение, обеспечивающее получение дошкольного образования, — в случае достижения ребенком возраста полутора, двух, двух с половиной лет;

справки учреждения, обеспечивающего получение дошкольного образования, о том, что ребенок является воспитанником и относится к приходящему контингенту, — на детей, посещающих учреждения, обеспечивающие получение дошкольного образования, с круглосуточным режимом пребывания ребенка;

справки о периоде, за который выплачено пособие по беременности и родам, — при назначении пособия по месту работы отца либо в органах по труду, занятости и социальной защите;

копии приказа об изменении режима рабочего времени — для лиц, вышедших на работу на условиях, предусматривающих их занятость на протяжении более половины месячной нормы рабочего времени;

справки о выходе на работу (службу), учебу до истечения отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет и прекращении выплаты пособия родителю, усыновителю (удочерителю), опекуну ребенка — при оформлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет другим членом семьи.

8. Для определения места назначения пособий, указанных в настоящей главе, представляются копии трудовых книжек родителей (усыновителей (удочерителей), опекунов) или иных документов, подтверждающих их занятость, в том числе:

гражданско-правового договора — для работающих по гражданско-правовому договору, предметом которого является оказание услуг, выполнение работ и создание объектов интеллектуальной собственности;

справки о месте работы (службы) и занимаемой должности — для военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь;

документа, подтверждающего уплату сбора за осуществление ремесленной деятельности, — для осуществляющих предусмотренные законодательными

актами виды ремесленной деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей;

свидетельства о государственной регистрации индивидуального предпринимателя — для индивидуальных предпринимателей;

трудового договора — для членов крестьянских (фермерских) хозяйств и лиц, работающих в религиозных организациях;

удостоверения члена творческого союза либо иной документ, удостоверяющий статус творческого работника, — для творческих работников;

свидетельства о государственной регистрации частного нотариуса — для частных нотариусов;

документа, удостоверяющего статус священнослужителя, — для священнослужителей;

справки о регистрации в органах государственной службы занятости населения — для зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите в качестве безработных либо проходящих профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации по направлению данных органов (п. 25 Положения № 490);

9. Назначение и выплата пособий осуществляются по месту работы (службы), учебы (в дневной форме получения образования) матери ребенка, а если мать не работает и не учится — по месту работы (службы) или учебы отца ребенка, усыновителя (удочерителя), опекуна либо другого лица, имеющего право на пособие, а также в установленном Законом от 30.10.1992 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» (в ред. Закона от 28.12.2007) порядке — в органах по труду, занятости и социальной защите по месту жительства (далее — органы по труду, занятости и социальной защите). При этом:

лицам, обучающимся в дневной форме получения образования в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, послевузовского образования, высших учебных заведениях, совмещающим учебу с работой, пособия назначаются и выплачиваются по месту учебы, кроме случая, указанного в п. 18 Положения № 490;

матери в полной семье, являющейся индивидуальным предпринимателем, частным нотариусом, членом крестьянского (фермерского) хозяйства, физическим лицом, осуществляющим предусмотренные законодательными актами виды ремесленной деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, творческим работником, лицом, выполняющим работы по гражданско-правовому договору, предметом которого являются оказание услуг, выполнение работ и создание объектов интеллектуальной собственности, либо работающим в религиозных организациях, пособия назначаются комиссиями, созданными местными исполнительными и распорядительными органами, и выплачиваются органами по труду, занятости и социальной защите (п. 2 Положения № 490).

10. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающему отцу, другим родственникам

ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, и в тех случаях, когда мать ребенка не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной медицинским заключением.

11. В период нахождения в отпуске уход за ребенком в возрасте до трех лет отец, бабушка, дед или другой родственник (опекун), фактически осуществляющий уход за ребенком, может работать на условиях неполного рабочего времени (но не более половины месячной нормы) или на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия в полном размере.

12. Работающие отец, другие родственники, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до 14 лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет в случае болезни матери, а также опекуны (попечители) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.09.1997 № 1290, в ред. постановления от 04.04.2002 № 421, с изм. и доп.).

13. На лиц, занимающихся воспитанием детей без матери, распространяются все льготы, предоставляемые законодательством женщине в связи с материнством (ограничение труда на ночных, сверхурочных работах, привлечение к работам в выходные дни, направление в командировки, предоставление отпусков, установление льготных режимов работы и др.).

14. Льготы и гарантии, установленные коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям, предоставляются и работающему отцу, а также другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста.

15. На практике наниматели в коллективных договорах предусматривают дополнительные гарантии и компенсации женщинам-матерям, воспитывающим детей. В частности, коллективные договоры многих нанимателей содержат условие о том, что работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, кроме установленного государством выплачивается ежемесячное пособие за счет средств нанимателя в соответствующем размере минимальной заработной платы (например, в размере 50 % заработной платы).

16. Предоставление льгот и гарантий по труду лицам, занимающимся воспитанием детей без матери, является обязанностью нанимателя и не зависит от его усмотрения.

Глава 20

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Статья 272. Возраст, с которого допускается
заключение трудового договора

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.

1. Установленный ч. 1 ст. 272 запрет принимать на работу лиц моложе 16 лет означает, что по общему правилу подростки могут быть субъектами трудовых правоотношений с 16 лет.

2. В части 2 ст. 272 установлено исключение из общего правила, допускающее возможность заключения трудового договора с подростком, достигшим 14 лет. Учитывая психофизиологические особенности развития подростков и необходимость продолжения образования, законодатель предусмотрел ряд условий, при наличии которых наниматель вправе заключить трудовой договор с лицом, достигшим 14 лет. Вопрос о приеме на работу должен быть согласован с одним из родителей или заменяющим его лицом. Это согласие должно быть дано в письменной форме. Предлагаемая работа не должна причинять вреда здоровью, она должна быть легкой. В статье 272 предусмотрено, что перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, утверждается Правительством или уполномоченным им органом. При решении вопроса о приеме на работу лица, достигшего 14 лет, наниматель также обязан выяснить, не помешает ли посещаемости общеобразовательного либо профессионально-технического учреждения предлагаемая работа.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утвержден постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.04.2000 № 9.

Общеобразовательные учреждения — учреждения, обеспечивающие получение общего начального, общего базового, общего среднего образования, в том числе учебно-педагогические комплексы, основной функцией которых

являются обучение и воспитание на ступенях общего среднего образования (п. 1.3 ст. 1 Закона от 05.07.2006 «Об общем среднем образовании»).

Профессионально-техническое образование — процесс обучения и воспитания в интересах человека, общества, государства, направленный на общее и профессиональное становление и развитие личности, завершающийся подтверждением достижения гражданином (обучающимся) установленных государством уровней образования и квалификации рабочих (служащих) (п. 1.1 ст. 1 Закона от 29.06.2003 «О профессионально-техническом образовании», с. изм.).

Законом от 20.07.2007 редакционно изменен п. 2 ч. 2 ст. 272: слова «общеобразовательной школы» заменены словами «общеобразовательного учреждения и учреждения, обеспечивающего получение профессионально-технического образования». Во-первых, данные изменения направлены на унификацию понятийно-категориального аппарата с законодательством об образовании. Во-вторых, это означает, что подросток вправе заключить трудовой договор по достижению 14 лет, когда он обучается не только в общеобразовательном учреждении, но и в учреждении, обеспечивающем получение профессионально-технического образования.

3. В целях приобщения молодежи к общественно полезному труду и получения трудовых навыков, подготовки к выходу на рынок труда постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.06.1997 № 736 «О мерах по содействию в трудоустройстве студентов и учащихся в свободное от учебы время» (с изм. и доп.) предусмотрено, что обеспечение трудовой занятости студентов и учащихся в свободное от учебы время осуществляется учреждениями, обеспечивающими получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, молодежными общественными объединениями.

Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству, облисполкомам, Минскому горисполкому, ежегодно к 1 февраля должны определять объекты (виды и объемы работ), на которых студенческие отряды вправе осуществлять свою деятельность, и представлять эти данные в Министерство образования для последующего утверждения их перечня Советом Министров.

Министерство труда и социальной защиты обязано ежегодно предусматривать в Государственной программе занятости населения расходы на организацию трудоустройства студентов и учащихся в летнее время.

4. Временная занятость организуется для молодежи, обучающейся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, в возрасте от 14 лет и старше. Она обеспечивается участием в работе студенческих отрядов, лагерей труда и отдыха, работой в межшкольных учебно-производственных комбинатах, временных ученических ремонтно-строительных бригадах, на рабочих местах в организациях, участием в оплачиваемых общественных работах, организуемых государственной службой занятости населения. Заключение трудового договора осуществляется с учетом требований, изложенных в п. 2 комментария к ст. 272.

5. Приоритетным правом на временную занятость молодежи пользуются сироты, молодежь из семей безработных граждан, неполных, многодетных и неблагополучных семей, а также молодежь, состоящая на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних (п. 5 Положения о порядке и условиях организации и финансирования временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.05.2002 № 84, с изм. и доп.).

6. В течение учебного года продолжительность еженедельного и ежедневного рабочего времени учащихся не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для учащихся соответствующего возраста в период каникул.

Продолжительность рабочего времени молодежи в период летних каникул не может превышать:

в возрасте от 14 до 16 лет — 23 часов в неделю и 4 часов 36 минут в день;

для учащихся от 16 до 18 лет — 35 часов в неделю и 7 часов в день;

в возрасте свыше 18 лет — 40 часов в неделю (п. 11 вышеназванного Положения).

7. С лицом, достигшим 14-летнего возраста и прекратившим обучение в общеобразовательном учреждении или учреждении, обеспечивающем получение профессионально-технического образования, трудовой договор не может быть заключен.

Статья 273. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

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

1. В отличие от гражданского законодательства, устанавливающего, что несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет являются частично дееспособными, трудовое законодательство, в частности ст. 273 ТК, наделяет несовершеннолетних (лиц, не достигших 18 лет) в трудовых правоотношениях равными правами с совершеннолетними.

2. Закрепленный в ст. 273 принцип равенства несовершеннолетних означает, что они обладают всеми основными правами, предусмотренными в ст. 11, и вправе распоряжаться своей заработной платой, решать вопрос о времени предоставления им трудового отпуска, обращаться за защитой своих прав в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры, и т. д.

В отношении несовершеннолетних, как и других граждан, запрещается дискриминация при приеме на работу по признакам, указанным в ст. 14.

3. Учитывая психофизиологические особенности несовершеннолетних, законодатель предусмотрел, что особой защитой государства пользуются несовершеннолетние (ч. 3 ст. 7 Закона от 24.04.1992 «Об общих началах государственной молодежной политики в Республике Беларусь», с изм. и доп.). Для данной категории работников принята система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих трудовые льготы по рабочему времени, отпускам, в области охраны труда и других условий труда (ст. 114, 115, 117, 120, 166, 168, 208, 211 и др.).

4. Администрация исправительных учреждений обязана содействовать в трудовом и бытовом устройстве несовершеннолетних, освобожденных из мест лишения свободы. Начальник воспитательной колонии обязан не позднее чем за три месяца до освобождения несовершеннолетнего направить в органы внутренних дел по прежнему (избранному им) месту жительства извещение об установлении возможности трудового и бытового устройства освобожденного из воспитательной колонии.

Начальник органа внутренних дел, осуществляющий профилактическое наблюдение за отбывшим наказание, по истечении шести месяцев со дня освобождения осужденного обязан направить в воспитательную колонию сообщение о трудовом и бытовом устройстве несовершеннолетнего (п. 1.3 постановления Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 31.12.2006 № 358 «О порядке организации обмена информацией о несовершеннолетних, осужденных к лишению свободы, между органами внутренних дел и воспитательными колониями уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Республики Беларусь»).

Статья 274. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

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.

1. С целью обеспечения нормального развития несовершеннолетних законодатель предусмотрел виды работ, на которых запрещается применение труда

лиц моложе 18 лет. Несовершеннолетние не могут быть приняты на работы с вредными либо опасными условиями труда. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 02.02.1995 № 13. Если в Списке указаны профессии рабочих под общим названием (например, вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар и т. д.), то ограничение использования труда лиц моложе 18 лет распространяется также на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

2. Применение труда лиц, не достигших 18 лет, на работах, предусмотренных Списком, запрещается всем нанимателям независимо от форм собственности и видов деятельности (п. 2 вышеуказанного постановления Министерства труда).

3. При прохождении производственной практики (производственного обучения) лица, не достигшие 18-летнего возраста, обучающиеся в общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведениях, могут находиться на работах, предусмотренных в Списке, не больше четырех часов в день (п. 2 того же постановления Министерства труда).

4. Учащаяся молодежь в возрасте от 14 до 16 лет привлекается для выполнения только определенного вида работ. Эти работы должны быть легкими, не являться вредными для здоровья и развития несовершеннолетних, не наносить ущерб посещаемости ими учебных заведений. Перечень этих работ утверждается Министерством здравоохранения.

5. В части 3 ст. 274 установлен запрет по подъему и перемещению лицами, не достигшими 18 лет, тяжестей вручную сверх установленных для них предельных норм.

6. Нормы предельно допустимых величин подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 18.12.1997 № 116.

7. Законодатель устанавливает предельно допустимые нормы подъема и перемещения тяжестей вручную в зависимости от пола и возраста подростка; подъема груза с рабочей поверхности или с пола. Выполнение работ только по подъему и перемещению тяжестей подростками от 14 до 18 лет допускается в тех случаях, когда они непосредственно связаны с выполняемой постоянной профессиональной работой и отнимают не более 1/3 рабочего времени.

Статья 275. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

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.

1. Предварительные и ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних, предусмотренные ст. 275, установлены в соответствии с Конвенций МОТ № 77 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» и № 78 «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» соответственно. Обе конвенции предусматривают, что дети и подростки моложе 18 лет не принимаются на работу, если в результате тщательного медицинского освидетельствования не будет установлено, что они пригодны для работы, на которой они должны быть использованы, и что работающая по найму эта категория работников должна находиться под медицинским наблюдением с целью определения их пригодности к работе до тех пор, пока такому ребенку или подростку не исполнится 18 лет.

2. Несовершеннолетний не должен приниматься на работу (при наличии медицинского заключения), противопоказанную ему по состоянию здоровья, а также без предварительного медицинского осмотра. Уклонение от прохождения ежегодного медицинского осмотра является дисциплинарным проступком. Если в результате периодического медосмотра будет установлено, что состояние здоровья лица, не достигшего 18 лет, препятствует исполнению им трудовых обязанностей, то это является основанием для перевода на другую работу.

О переводе на другую работу см. ст. 30 и комментариев к ней. В случае отказа работника от перевода на другую работу он увольняется по п. 2 ст. 42.

3. Гарантии для работников, направляемых на обследование или осмотр в медицинские учреждения, установлены ст. 103.

Статья 276. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни.

1. В статье 276 предусмотрено пять видов работ: ночные, сверхурочные, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, к которым запрещается привлекать работников моложе 18 лет. Это гарантия права на отдых данной категории работников, обеспечивающая охрану их здоровья.

2. Несовершеннолетние не должны привлекаться к дежурствам в ночное время, праздничные и выходные дни, а также в государственные праздники.

3. Утренняя смена лиц, не достигших 18 лет, не может начинаться ранее 6 часов, а вечерняя — заканчиваться позже 22 часов, поскольку согласно ст. 117 ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4. Не признается сверхурочной работой работа сверх продолжительности неполного рабочего дня несовершеннолетнего, но в пределах нормы продолжительности ежедневной работы (смены), установленной для лиц моложе 18 лет.

5. Подробно о сверхурочных работах, государственных праздниках, выходных и праздничных днях см. ст. 119-122, 136-137, 139-148 и комментарии к ним.

Статья 277. Трудовые отпуска работникам молочного возраста

Трудовые отпуска работникам молочного возраста предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

1. В силу ст. 277 несовершеннолетним как особой социальной группе трудящихся по общему правилу трудовой отпуск предоставляется в летнее время. В другое время года отпуск им может предоставляться только по их желанию.

2. О продолжительности основного отпуска для несовершеннолетних см. ст. 155 и комментариев к ней, а об обязанности нанимателя при наличии желания несовершеннолетнего предоставить отпуск авансом в первом рабочем году — ст. 166 и комментариев к ней.

3. Трудовой отпуск несовершеннолетнему должен предоставляться ежегодно (ч. 5 ст. 170), т. е. нельзя переносить его на следующий год.

При досрочном предоставлении несовершеннолетнему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительность его не уменьшается, т. е. он предоставляется полностью, а не пропорционально отработанному времени.

4. Согласно ч. 1 ст. 161 часть трудового отпуска любого работника, превышающая 21 календарный день, может быть заменена денежной компенсацией, но при условии, что достигнуто соглашение по этому вопросу между работником и нанимателем. Исключение из общего правила установлено в ч. 2 ст. 161, не разрешающей замену денежной компенсацией отпусков, предоставляемых несовершеннолетним.

5. Несовершеннолетний работник не может быть отозван из трудового отпуска (ч. 5 ст. 174).

6. Если трудовой отпуск предоставляется после того, как несовершеннолетний достиг 18-летнего возраста, то продолжительность этого отпуска должна определяться пропорционально отработанному времени до и после совершеннолетия.

7. При решении вопроса о границах «летнего времени» следует исходить из того, что, как правило, несовершеннолетние совмещают учебу с работой, а поэтому наиболее благоприятное время для отдыха — летние каникулы (июнь — август).

8. Несовершеннолетним, как и другим работникам, отпуск предоставляется в натуре, за исключением увольнения независимо от его основания.

В этих случаях выплачивается денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск.

По письменному заявлению работника неиспользованный отпуск может быть предоставлен ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Статья 278. Нормы выработки для молодых работников

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.

1. Норма выработки — это один из видов нормы труда, которую должны выполнять лица, состоящие в трудовых правоотношениях, в установленное время.

2. Несовершеннолетним нормы выработки (нормы труда) устанавливаются исходя из норм для взрослых работников, т. е. в течение часа они должны выполнять одинаковые нормы, а за рабочий день (смену) меньше, поскольку им установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (см. ст. 114).

3. Наниматель обязан произвести перерасчет норм выработки пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени несовершеннолетнего.

4. В части 2 ст. 278 речь идет о понижении норм выработки для лиц, не имеющих опыта работы (начинающих трудовую деятельность по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве).

5. Работникам, не достигшим 18 лет и не имеющим опыта работы, согласно ч. 1 ст. 278 норма труда уменьшается, а в соответствии с ч. 2 этой статьи она может быть и понижена (если это предусмотрено в коллективном договоре либо соглашении).

6. Категории работников, размер понижения, а также сроки действия этих норм определяются не только в коллективном договоре, как это предусмотрено комментируемой статьей, но и в соглашениях (см. ст. 360).

7. Согласно ст. 19 в качестве дополнительного условия трудового договора может быть предусмотрено условие об установлении пониженных норм выработки.

**Статья 279. Оплата труда работников моложе
восемнадцати лет при сокращенной
продолжительности ежедневной работы**

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.

1. Согласно ст. 42 Конституции запрещено понижение оплаты труда в зависимости от возраста. Норма ст. 279 ТК устанавливает дополнительные гарантии по оплате труда лиц в возрасте от 14 до 18 лет.

2. Порядок оплаты труда несовершеннолетних зависит от системы заработной платы. При повременной оплате труда им выплачивается полный месячный оклад либо полная дневная тарифная ставка соответствующего разряда совершеннолетнего работника. При сдельной оплате труд лиц, не достигших 18 лет, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается, т. е. им заработная плата выплачивается в таком же размере, как и взрослым работникам.

3. В части 3 ст. 279 предусмотрены гарантии для лиц, работающих в свободное от учебы время (учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования). Оплата их труда производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. На них не распространяются гарантии, установленные в ч. 1 и 2 ст. 279. Этой категории работников наниматель вправе, но не обязан устанавливать доплаты к заработной плате. Такие дополнительные гарантии в сфере оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре, соглашении либо индивидуальном трудовом договоре.

4. Финансирование расходов на проведение мероприятий по временной занятости молодежи осуществляется на основании договоров, заключенных органами по труду, занятости и социальной защите с организаторами работ, путем перечисления денежных средств Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты в следующем порядке:

на вкладные счета трудоустроенной молодежи на основании расчетной ведомости, представляемой организаторами работ и заверенной подписями руководителя и главного бухгалтера организатора;

на текущий (расчетный) счет организатора либо текущий счет по внебюджетным средствам, если организатором является организация, финансируемая из бюджета (п. 22 Положения о порядке и условиях организации и финансирования временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.05.2002 № 84, с изм. и доп.).

Статья 280. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение

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.

1. Субъектами государственной молодежной политики являются: молодые граждане в возрасте до 31 года; молодые семьи, в которых один из супругов находится в возрасте до 31 года; молодежные общественные объединения (ст. 3 Закона от 24.04.1992 «Об общих началах государственной молодежной политики в Республике Беларусь», с изм. и доп.).

2. Государство стимулирует индивидуальное производственное ученичество, иное производственное обучение молодежи и повышение ее квалификации в организации, используя методы экономического регулирования и льготного налогообложения.

3. В статье 11 Закона от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.) предусмотрено, что государство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости населения следующим категориям граждан:

детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

родителям в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающим детей-инвалидов;

инвалидам;

освобожденным из мест лишения свободы;

впервые ищущим работу в возрасте до 21 года;

лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях);

ветеранам боевых действий на территории других государств, указанных в пунктах 1-3 ст. 3 Закона от 17.04.1992 «О ветеранах» (в ред. Закона от 12.07.2001);

уволненным с военной службы, из органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям в связи с окончанием срочной службы, ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, по состоянию здоровья или другим уважительным причинам без права на пенсию;

эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения, а также самостоятельно выехавшим из этих зон после катастрофы на Чернобыльской АЭС;

иным гражданам, если это определено законом и актами Президента Республики Беларусь.

Этой категории граждан дополнительные гарантии в области содействия занятости населения обеспечиваются путем разработки и реализации целевых государственных программ содействия занятости населения, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления брони для приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

4. Дополнительные гарантии при приеме на работу и профессиональное обучение установлены гражданам, особо нуждающимся в социальной защите. К ним относятся: лица, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и не достигшие 21-летнего возраста; лица, ищущие работу впервые, из числа детей-сирот; ранее не работавшие лица из числа детей, оставшихся без попечения родителей.

5. Согласно ст. 1 Закона от 21.12.2005 «О гарантиях по социальной защите детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (с изм. и доп.) лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, — это лица в возрасте от 18 до 23 лет, имевшие к моменту достижения ими возраста 18 лет статус детей-сирот или статус детей, оставшихся без попечения родителей, либо основания для его приобретения и впоследствии не утратившие эти основания.

Следовательно, молодежь в возрасте до 23 лет из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, относится к категории граждан, которым установлены дополнительные гарантии при приеме на работу и профессиональное обучение.

Одним из средств обеспечения трудоустройства лиц, указанных в ч. 1 ст. 280, является установление для них брони приема на работу и профессиональное обучение на производстве.

6. Броня — это определенное количество рабочих мест, которые обязаны создавать наниматели независимо от формы собственности, но сами заполнять их не вправе.

7. Бронию приема молодежи на работу и профессиональное обучение нанимателям устанавливают местные исполнительные и распорядительные органы.

8. В соответствии с ч. 1 ст. 280 броня устанавливается не всем нанимателям, а только организациям. Определение понятия «наниматель» дано в ст. 1.

9. Трудоустройство граждан в счет установленной брони (включая трудоустройство на рабочие места, созданные в соответствии с решениями местных исполнительных и распорядительных органов) осуществляется только по направлениям органов по труду, занятости и социальной защите.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного органом по труду, занятости и социальной защите для трудоустройства в счет брони, наниматель в направлении органа по труду, занятости и социальной защите делает отметку о дне явки гражданина и причине отказа ему в приеме на работу и возвращает направление гражданину (п. 11 и 13 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, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь 29.11.2006 № 1595, с изм. и доп.).

10. В части 2 ст. 280 предусмотрено, что отказ в приеме на работу и профессиональное обучение лиц, указанных в ч. 1 ст. 280 и направленных в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован в суд.

Суд, признав отказ незаконным, выносит решение, обязывающее нанимателя заключить с истцом трудовой договор, который должен быть заключен со дня обращения к нанимателю по поводу приема на работу.

Статья 281. Предоставление первого рабочего места

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: 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, профес-

сией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение они не состояли в трудовых отношениях;

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;

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.

1. В силу ст. 41 Конституции гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд. Конкретизируя принципы правового регулирования трудовых отношений, комментируемая статья устанавливает обязанность соответствующих государственных органов обеспечить работой лиц, нуждающихся в социальной защите. К этой категории граждан относятся:

лица с особенностями психофизического развития, освоившие учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа;

лица с особенностями психофизического развития, освоившие специальные учебные программы;

военнослужащие срочной военной службы, уволенные из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований;

выпускники государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования.

Этой категории граждан согласно ч. 1 ст. 281 гарантируется предоставление первого рабочего места. Законодательное определение понятия «первое рабочее место» дано в ч. 2 ст. 281.

2. Первым рабочим местом для вышеперечисленной категории граждан считается место работы, предоставляемое им, если до моментов, указанных в комментируемой статье, они не состояли в трудовых отношениях. Так, если гражданин на момент призыва на срочную военную службу не состоял в трудовых отношениях, то предоставляемое ему после увольнения из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований место работы считается первым.

3. Порядок предоставления первого рабочего места различным категориям граждан регулируется рядом специальных нормативных правовых актов.

4. Положение о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.12.2006 № 1681, с изм. и доп.), предусматривает, что первое рабочее место этой категории граждан предоставляется путем трудоустройства в счет установленной местными исполнительными и распорядительными органами нанимателям брони.

5. 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 (с изм. и доп.).

6. Для получения первого рабочего места лица с особенностями психофизического развития и военнослужащие, уволенные из Вооруженных Сил, должны обращаться в органы по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов по их месту жительства.

7. Если нет возможности их трудоустроить по полученной специальности, профессии и квалификации, местные исполнительные и распорядительные органы в течение двух месяцев со дня обращения вышеуказанных лиц дополнительно устанавливают нанимателям броню для их приема на работу.

8. В тех случаях, когда отсутствует потребность в специалистах, по полученным лицами с особенностями психофизического развития и военнослужащими, уволенными из Вооруженных Сил, профессиям (специальностям), им может быть предложена с их согласия работа по смежной, родственной либо иной профессии (специальности), выполнение которой требует профессионального обучения.

9. Законом от 29.10.1991 «Об образовании» (в ред. Закона от 19.03.2002, с изм. и доп.) установлено, что выпускники, обучающиеся в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, распределяются в порядке, устанавливаемом Правительством.

10. Порядок обеспечения указанных выпускников работой регулируется Положением о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 10.12.2007 № 1702, далее — Положение).

11. Работой по специальности и квалификации, приобретенной в учебном заведении, обеспечиваются выпускники государственных учреждений образования, обучающиеся за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов по дневной форме обучения.

Их право на получение работы по специальности и квалификации гарантируется возложением на учреждение образования обязанности распределять выпускников, окончивших эти учреждения, т. е. им первое рабочее место обеспечивается путем направления на работу.

12. Распределение выпускников осуществляется комиссией по распределению выпускников учреждения образования не позднее чем за два месяца до окончания выпускниками учреждения образования (п. 7 Положения).

13. Выпускники, получившие среднее специальное или высшее образование, распределяются на работу в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией в первую очередь в государственные организации и организации с долей собственности государства в их уставных фондах

согласно договорам о подготовке специалистов, заявкам на специалистов этих организаций.

14. Правом первоочередного распределения пользуются выпускники, которые имеют нагрудные знаки «Лаурэат спецыяльнага фонду Прэзшэнта Рэспублікі Беларусь па сацыяльнай падтрымцы здольных навучэнцаў і студэнтаў» и «Лауреат специального фонда Президента Республики Беларусь по поддержке талантливой молодежи».

15. Направление выпускников на работу осуществляется учреждением образования путем выдачи им свидетельства о направлении на работу (п. 13 Положения).

Наниматель обязан принять на работу прибывшего специалиста и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу.

16. В Положении предусмотрены категории молодых рабочих и специалистов, которым работа предоставляется по месту жительства родителей, супруга либо с согласия выпускника иное имеющееся в наличии место работы.

Согласно п. 14 Положения выпускникам — инвалидам I и II группы, детям-инвалидам в возрасте до 18 лет место работы предоставляется с учетом состояния их здоровья по месту жительства родителей, мужа (жены) либо с согласия выпускника иное имеющееся в наличии место работы.

Выпускникам, у которых один из родителей или муж (жена) — инвалиды I или II группы, работа предоставляется с учетом просьбы и при наличии возможности по месту жительства родителя или супруга, которым установлена инвалидность I или II группы.

17. В соответствии п. 17 Положения выпускникам — беременным женщинам, матерям или отцам, которые имеют ребенка в возрасте до трех лет на дату принятия решения о направлении на работу, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по месту жительства семьи.

18. Трудоустройство выпускников государственных учреждений образования дневной формы обучения, которым предоставлена возможность самостоятельного трудоустройства в связи с невозможностью их распределения, осуществляют органы по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов по их месту жительства.

Указанной категории граждан первое рабочее место предоставляется в счет установленной местными исполнительными и распорядительными органами нанимателям брони.

19. Порядок трудоустройства выпускников на бронированные рабочие места регулируется Положением о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.12.2006 № 1681, с изм. и доп.).

20. Для удовлетворения потребности в кадрах организаций, расположенных на территории радиоактивного загрязнения либо в сельских населенных

пунктах, а квалифицированных рабочих (служащих), кроме того, в иных населенных пунктах в государственных учреждениях образования осуществляется целевая подготовка квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов.

Прием на целевую подготовку в учреждения образования осуществляется по отдельному конкурсу на выделенные целевые места.

Между гражданином, учреждением образования и заказчиком заключается договор. Одним из условий этого договора является обязанность заказчика предоставить гражданину работу после окончания срока обучения (см. Положение о целевой подготовке квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.03.2000 № 406, в ред. постановления от 30.03.2006 № 429).

Согласно п. 3 ст. 16 ТК запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданином, прибывшим на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учреждения образования.

**Статья 282. Дополнительные гарантии работникам
моложе восемнадцати лет при расторжении
трудового договора по инициативе нанимателя**

Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 6 статьи 42 настоящего Кодекса, 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 настоящего Кодекса, — после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

1. В статье 282 установлено, что с работником, не достигшим 18 лет, наниматель вправе расторгнуть трудовой договор по каждому из оснований, предусмотренных ст. 42.

2. Увольнение допустимо при наличии основания увольнения, соблюдения условий его применения и порядка расторжения трудового договора.

3. Об условиях применения оснований увольнения и общем порядке расторжения трудового договора по инициативе нанимателя см. комментарии к ст. 43, 45 и 200.

4. Если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (ч. 2 ст. 46), порядка и условий увольнения (ч. 1 и 2 ст. 43, ст. 45, 200) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК (ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283), увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе (ч. 2 п. 22 постановления Пленума Верховного Суда Республики

Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», с изм.).

5. При расторжении трудового договора с несовершеннолетними ст. 282 устанавливает дополнительную гарантию: помимо соблюдения общего порядка расторжения трудового договора требуется еще и согласие районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних в случае увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1-3, 6 ст. 42, а по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7-9 ст. 42 и п. 1-3 ст. 44, — предварительное уведомление этой комиссии.

Увольнение без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (в случаях, когда оно необходимо) влечет за собой восстановление на работе несовершеннолетнего с оплатой вынужденного прогула либо выплату ему 10-кратного среднемесячного заработка, если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстанавливать его на прежней работе.

При увольнении по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7-9 ст. 42 и п. 1-3 ст. 44, наниматель обязан принимать свое решение с учетом мнения комиссии по делам несовершеннолетних, хотя право принять окончательное решение остается за ним. При несоблюдении установленного законодательством срока уведомления, если несовершеннолетний не подлежит восстановлению на работе, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления.

6. Решение комиссий по делам несовершеннолетних принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии, которое должно быть изложено в письменной форме и мотивировано. Решение комиссий оформляется постановлением (п. 34 Положения о порядке образования и деятельности комиссий по делам несовершеннолетних, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2003 № 1599, с изм. и доп.).

Глава 21

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Статья 283. Реализация инвалидами права на труд

Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках.

Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, увольнение по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда в соответствии с медицинским заключением состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и безопасности труда.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, медико-профессиональную, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них.

1. Инвалидом признается лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите.

Ограничение жизнедеятельности лица выражается в полной или частичной утрате им способности или возможности осуществлять самообслуживание, передвижение, ориентацию, общение, контроль за своим поведением, а также заниматься трудовой деятельностью (ст. 2 Закона от 11.11.1991 «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», в ред. Закона от 14.07.2000, с изм., далее — Закон «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

Признание лица инвалидом осуществляется путем экспертного обследования его в МРЭК и вынесения соответствующего заключения.

Заключение МРЭК является официальным документом, удостоверяющим группу и причину инвалидности, а также индивидуальную программу реабилитации.

2. Реабилитация — процесс, имеющий целью помочь инвалидам достигнуть оптимального физического, интеллектуального, психического и социального уровня деятельности и поддерживать его, предоставив им тем самым средства для изменения их жизни и расширения рамок их независимости.

Медицинская реабилитация — процесс, направленный на восстановление и компенсацию медицинскими и другими методами функциональных возможностей организма человека, нарушенных вследствие врожденного дефекта, перенесенных болезней или травм.

Медико-профессиональная реабилитация — процесс восстановления трудоспособности, сочетающий медицинскую реабилитацию с определением

и тренировкой профессионально значимых функций, подбором профессии и адаптацией к ней.

Профессиональная реабилитация — система мер, обеспечивающих инвалиду возможность получить подходящую работу или сохранить прежнюю и продвигаться по службе (работе), способствуя тем самым его социальной интеграции или реинтеграции.

Трудовая реабилитация — процесс трудоустройства и адаптации инвалида на конкретном рабочем месте (ст. 1 Закона от 17.10.1994 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов», с изм., далее — Закон «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов»).

3. Реабилитация инвалидов осуществляется в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, определяемой на основе заключения медико-реабилитационной экспертизы государственными органами с участием представителей общественных объединений инвалидов.

Индивидуальная программа реабилитации инвалида определяет конкретные объемы, виды и сроки проведения реабилитационных мер, а также виды социальной помощи.

Индивидуальная программа реабилитации является документом, обязательным для исполнения соответствующими государственными органами, а также другими нанимателями.

4. Инвалиды имеют право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках.

Специальные меры по трудоустройству инвалидов включают в себя комплекс мероприятий, направленных на обеспечение трудоустройства инвалидов и законодательное закрепление обязательств по оказанию финансовой помощи и предоставлению льгот нанимателям, создающим рабочие места (в том числе специализированные) для использования труда инвалидов.

Одним из направлений государственной политики в области содействия занятости населения является предоставление дополнительных гарантий занятости гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе инвалидам.

Дополнительные гарантии в области содействия занятости инвалидам обеспечиваются путем разработки и реализации целевых государственных программ содействия занятости населения, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления брони для приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Одним из видов обеспечения занятости инвалидов является установление предприятиями, учреждениями и организациями независимо от форм собственности и хозяйствования норматива бронирования для них рабочих мест.

Местные Советы депутатов устанавливают в соответствии с действующим законодательством предприятиям с численностью работающих свыше 20 человек норматив бронирования рабочих мест для инвалидов в размере не менее 5 % от численности работающих. При этом в счет этого норматива

допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего дня (недели).

Трудоустройство инвалидов осуществляется государственной службой занятости и обществами инвалидов. Прием на работу инвалидов по направлению на специально созданное или бронируемое для этих целей рабочее место обязателен для предприятий независимо от форм собственности и хозяйствования.

Государственная служба занятости совместно с обществами инвалидов, органами социального обеспечения, профсоюзами ежегодно разрабатывает программы трудоустройства инвалидов.

Местные исполнительные и распорядительные органы создают необходимые условия для организации надомного труда и предпринимательской деятельности инвалидов путем предоставления нежилых помещений для указанной деятельности, а также в приобретении сырья и сбыте продукции (ст. 29 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

5. Часть 2 комментируемой статьи запрещает дискриминацию в трудовых отношениях по мотивам инвалидности, в том числе отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, увольнение по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия.

По требованию гражданина или специально уполномоченного государственного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения (ч. 2 ст. 16).

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

В то же время допустим отказ в заключении трудового договора, продвижении по работе по мотивам отсутствия необходимой квалификации и увольнение по инициативе нанимателя при наличии виновных действий работника-инвалида, а также увольнение по другим основаниям, не связанным с инвалидностью (п. 2, 3, 5 ст. 44 и др.).

По мотиву инвалидности допустим отказ в заключении трудового договора, в продвижении по работе, увольнении по инициативе нанимателя, перевод на другую работу при наличии медицинского заключения, согласно которому состояние здоровья инвалида препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и безопасности труда.

6. Государство содействует в трудоустройстве молодых специалистов-инвалидов. Выпускникам — инвалидам I или II группы, детям-инвалидам в возрасте до 18 лет место работы предоставляется с учетом состояния их здоровья по месту жительства родителей, мужа (жены) или с согласия выпускника иное имеющееся в наличии место работы (п. 14 Положения о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1702).

7. Необоснованный отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу гражданина, направленного органами государственной службы занятости населения в счет брони, влечет наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти базовых величин.

Отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу выпускника государственного учреждения, обеспечивающего получение профессионально-технического, среднего специального или высшего образования, в соответствии с договором (заявкой) на обучение, заключенным между указанными учреждением образования и нанимателем, а равно иного лица, заключение трудового договора с которым является обязательным, влечет наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти базовых величин (ст. 9.16 КоАП).

8. Недопущение расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, медико-профессиональную, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них, касается всех оснований увольнения по инициативе нанимателя независимо от виновности работника-инвалида.

Статья 284. Преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов

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

1. Государство, определяя целью государственной политики в отношении инвалидов осуществление эффективных мер по их социальной защите, обеспечению равенства и полноправного участия в жизни общества, для достижения этой цели устанавливает преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов.

2. Работодатели, применяющие труд инвалидов, освобождаются от уплаты обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты на пенсионное страхование в части выплат, начисленных в пользу инвалидов I и II группы. Такую же льготу имеют крестьянские (фермерские) хозяйства в отношении членов крестьянских (фермерских) хозяйств, являющихся инвалидами I и II группы либо достигших общеустановленного пенсионного возраста (ст. 4 Закона от 29.02.1996 «Об обязательных страховых взносах в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», в ред. Закона от 28.07.2003, с изм. и доп.).

3. Организации, использующие труд инвалидов, освобождаются от уплаты налога на прибыль, если численность инвалидов в них составляет более 50 % от списочной численности в среднем за период.

Облагаемая налогом прибыль указанных организаций уменьшается на 50 %, если численность инвалидов в них составляет от 30 до 50 ; включительно от списочной численности в среднем за период (п. 5 ст. 5 Закона от 22.12.1991 «О налогах на доходы и прибыль», с изм. и доп.).

4. Юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям, специализирующимся на производстве технических средств социальной реабилитации

для инвалидов или направляющим прибыль или полученный доход на производство товаров, оказание услуг, приобретение оборудования, содержание социально-культурных объектов и спортивных сооружений для инвалидов, устанавливаются льготы по налогообложению в порядке и на условиях, определяемых законодательством Республики Беларусь (ст. 5 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

5. Субъектам хозяйствования независимо от форм собственности, осуществляющим выпуск реабилитационного оборудования и обеспечивающим сырьем отделения трудотерапии, лечебно-трудовые мастерские лечебно-профилактических учреждений и учреждения социальной защиты, предоставляется льготное налогообложение (ст. 22 Закона «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов»).

**Статья 285. Обязанности нанимателей по трудоустройству
работников, получивших инвалидность на
данном производстве**

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

1. Работнику, получившему инвалидность по вине нанимателя, вред во всех случаях возмещается полностью, включая компенсацию морального вреда, выражающегося в причинении нравственных или физических страданий (ст. 20 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

2. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п. 6 ст. 42).

3. На нанимателя возлагается обязанность трудоустраивать работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве. Для их трудоустройства наниматель обязан выделять или создавать новые рабочие места.

4. Обязанность нанимателя по трудоустройству работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, установлена Законом «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь».

В случае невыполнения указанного требования наниматели должны при расторжении трудового договора (контракта) с этим работником внести в Государственный фонд содействия занятости взнос, равный десятикратной годовой заработной плате данного работника (ст. 25 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

5. В статье 21 Закона от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.) также предусмотрена обязанность нанимателя

создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей у данного нанимателя.

6. Невыполнение нанимателем обязанности по созданию рабочих мест для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате увечья или профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей у данного нанимателя, влечет наложение штрафа в размере от тридцати до пятидесяти базовых величин, а на юридическое лицо — до ста базовых величин (ч. 2 ст. 9.15 КоАП).

Статья 286. Создание специализированных организаций, цехов и участков для использования труда инвалидов

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.

1. Обязанность по созданию специализированных организаций, цехов и участков для использования труда инвалидов установлена Законом «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь».

С учетом потребностей инвалидов и местных особенностей государственная служба занятости, наниматели создают специализированные организации, цехи и участки для использования труда инвалидов. В этом случае им из Государственного фонда содействия занятости возмещаются затраты за приобретенное специализированное оборудование для создания рабочих мест инвалидов в пределах средств, предусмотренных на эти цели соответствующими программами занятости населения (ч. 1 ст. 26 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

2. Областные (Минский городской) органы по трудоустройству ежегодно разрабатывают программы по трудоустройству инвалидов, взаимодействуя при этом с общественными объединениями инвалидов, органами социальной защиты, профсоюзами. К исключительному ведению государственных служб занятости населения на всех уровнях относится создание рабочих мест для инвалидов.

В соответствии с ч. 2 ст. 26 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» создание специализированных организаций, цехов и участков для трудоустройства инвалидов, которые предусмотрены программами областных (Минского городского) органов по трудоустройству, обязательно

для соответствующих органов и нанимателей (аналогичная норма содержится в п. 12 Положения о порядке установления предприятиям, учреждениям и организациям норматива бронирования рабочих мест для инвалидов, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.04.1992 № 212, с изм. и доп.).

3. В случае невыполнения решения местных Советов народных депутатов по созданию рабочих мест для инвалидов, а также при невозможности по производственным или иным причинам создавать такие рабочие места государственная служба занятости взыскивает с предприятия за каждое несозданное рабочее место сумму в размере среднегодовой заработной платы работника данного предприятия (п. 15 вышеназванного Положения).

4. Республиканские органы государственного управления разрабатывают и утверждают в установленном порядке технические требования к специализированным рабочим местам для трудоустройства инвалидов (ч. 1 ст. 28 Закона «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов»).

5. Ликвидация рабочих мест для инвалидов производится только по согласованию с местными Советами народных депутатов.

Статья 287. Условия труда и отдыха инвалидов

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, надомного труда.

Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. 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 (часть первая статьи 147), работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена в соответствии с медицинским заключением.

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия.

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

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

Инвалиды, работающие в специализированных организациях, цехах, на участках для использования труда инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

1. Законом от 20.07.2007 ч. 4 ст. 287 дополнена вторым предложением следующего содержания: «При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени».

Часть 8 ст. 287 исключена, ч. 9 и 10 считаются соответственно ч. 8 и 9.

2. Положения комментируемой статьи повторяют содержащиеся в других статьях ТК гарантии для инвалидов. Так, запрещение на установление инвалидам предварительного испытания при приеме на работу предусмотрено п. 4 ч. 5 ст. 28.

3. Часть 2 ст. 287 обязывает нанимателя создавать условия труда с учетом индивидуальных программ реабилитации.

Реабилитация инвалидов осуществляется в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, определяемой на основе заключения медико-реабилитационной экспертизы государственными органами с участием представителей общественных объединений инвалидов.

Индивидуальная программа реабилитации инвалида определяет конкретные объемы, виды и сроки проведения реабилитационных мер, а также виды социальной помощи.

Индивидуальная программа реабилитации является документом, обязательным для исполнения соответствующими государственными органами, а также другими нанимателями (ст. 10 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

В соответствии с индивидуальными программами реабилитации на предприятиях и в организациях совместно с учреждениями социальной помощи организовываются профессиональная подготовка и повышение квалификации инвалидов.

Государство гарантирует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации инвалидов и связанное с этим обслуживание в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Одной из форм создания необходимых условий труда инвалидам является предоставление им возможности работать на дому. Согласно ст. 305 инвалиды имеют преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому.

4. Инвалидность работника не может являться основанием для ухудшения положения инвалидов или ограничения их прав по сравнению с другими работниками, в том числе по условиям труда, его оплаты, режима рабочего времени, продолжительности трудового отпуска и других условий.

5. Норма о сокращенном рабочем времени для инвалидов I и II групп содержится в ч. 3 ст. 114. Дополнение ч. 4 ст. 287 об оплате сокращенного рабочего времени инвалидов как при полной продолжительности рабочего

времени устранило имевшийся пробел в законодательстве. Аналогичная норма об оплате сокращенного рабочего времени несовершеннолетних содержится в ст. 279.

6. Порядок и условия привлечения инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время установлены ч. 3 ст. 120, ч. 5 ст. 117. Комментируемая статья дополняет также, что привлечение инвалидов к работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена в соответствии с медицинским заключением. При этом согласие инвалида необходимо и в исключительных случаях привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст. 143 и ст. 147), когда для иных работников, не являющихся инвалидами, их согласие не требуется.

7. Направление инвалида в командировку допускается только с его согласия, в то время как для других работников выезд в командировку по приказу нанимателя является обязанностью.

8. 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 (ст. 86). С учетом состояния здоровья инвалидов наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки.

9. Предпочтение инвалидам в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников установлено в ст. 45. При этом такое предпочтение отдается при равной производительности труда и квалификации. Если же инвалиды работают в специализированных организациях, цехах, участках для использования труда инвалидов, то они имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

10. В связи с исключением из ТК ст. 156 (об основных удлиненных отпусках) из ст. 287 исключена норма о продолжительности трудового отпуска инвалида не менее 30 календарных дней. Категории работников, с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней устанавливаются Правительством по согласованию с Президентом Республики Беларусь (ч. 2 ст. 155). С этой целью принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» (далее — постановление).

Данным постановлением утвержден перечень категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (приложение 2 к постановлению). Работникам, признанным инвалидами, установлена продолжительность основного отпуска в количестве 30 календарных дней.

Продолжительность основного отпуска определяется пропорционально отработанному времени работнику, имеющему инвалидность, если в течение рабочего года при очередном переосвидетельствовании МРЭК группа инвалидности не устанавливается, за время его нахождения в группе инвалидности в данном рабочем году — из расчета 30 календарных дней, за остальное время

рабочего года — из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе (п. 2.2 постановления).

Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов

Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями.

Наниматели вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными договорами, соглашениями.

1. Комментируемая статья устанавливает право инвалидов, прекративших трудовые отношения в связи с уходом на пенсию, на пользование социальными услугами, предоставляемыми нанимателем своим работникам. Так, инвалиды сохраняют право на медицинское обслуживание учреждениями здравоохранения, принадлежащими нанимателю или обслуживающими работников нанимателя. Инвалидам должны предоставляться путевки в оздоровительные и профилактические учреждения наравне с работающими работниками. Инвалиды, работавшие в организации и ушедшие на пенсию, вправе состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в данной организации.

Инвалидам предоставляются и другие социальные услуги и гарантии в соответствии с коллективным договором организации.

2. В соответствии со ст. 364 коллективный договор может содержать положения об улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя.

3. Часть 2 комментируемой статьи предусматривает право нанимателя за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к назначенным инвалидам государственным пенсиям. В большей мере это касается одиноким, нуждающихся в посторонней помощи и уходе инвалидов.

Глава 22

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ

Статья 289. Установление неполного рабочего времени

Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии (статья 118).

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 медицинскими рекомендациями;

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).

1. В соответствии со ст. 118 неполное рабочее время — это уменьшение нормы продолжительности работы, т. е. часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

2. Неполное рабочее время устанавливается по общему правилу в соответствии со ст. 118 и ч. 1 ст. 289 по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и в период трудовой деятельности у данного нанимателя на определенный или неопределенный срок.

3. Системный анализ ст. 118 и 289 позволяет сделать вывод о том, что установление неполного рабочего времени может осуществляться в виде:

неполного рабочего дня (уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы);

неполной рабочей недели (уменьшение числа рабочих дней в неделю (неполная рабочая неделя);

сочетания того и другого (одновременное уменьшение продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю).

Условие о работе с неполным рабочим временем ведет к сокращению не только нормы продолжительности рабочего времени, но и нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания) в тех случаях, когда они используются в качестве дополнительного измерителя труда.

Продолжительность неполного рабочего времени минимальными пределами не ограничивается.

4. В статье 289 не ограничены ни круг нанимателей, которые вправе по соглашению с работником устанавливать неполное рабочее время, ни круг работников, которым оно может устанавливаться.

На практике неполное рабочее время устанавливается или отменяется преимущественно по просьбе работника, если наниматель с учетом интересов производства может удовлетворить такую просьбу.

В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами инициатива об установлении неполного рабочего времени либо его отмене может исходить от нанимателя (о порядке установления или отмены неполного рабочего времени в данном случае см. п. 14 комментария настоящей статьи).

5. В части 2 ст. 289 установлены исключения из общего правила, когда наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6. В пункте 1 ч. 2 ст. 289 объединены три случая, когда наниматель обязан установить неполное рабочее время:

а) по просьбе беременной женщины. Данная гарантия предоставляется независимо от срока беременности. Состояние беременности должно быть подтверждено медицинской справкой;

б) по просьбе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении). Согласно ст. 151 КоБС опекун или попечитель назначается органами опеки и попечительства. На основании решения органа опеки и попечительства о назначении гражданина опекуном или попечителем ему выдается удостоверение на право представления интересов подопечного.

Согласно ч. 4 ст. 185 лица (работающая женщина, вместо матери ребенка, работающий отец или другие родственники ребенка, фактически осуществляющие уход за ребенком, а при назначении опеки — опекун ребенка) в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет по их желанию 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.

В части 6 ст. 271 также установлено, что 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;

в) по просьбе работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением. В данном виде эта норма изложена в редакции Закона от 20.07.2007 (ранее предусматривалось установление неполного рабочего времени только женщине, осуществляющей уход за больным членом семьи и обратившейся с такой просьбой). Таким образом, устранена дискриминация мужчин в части установления гарантии

предоставления им неполного рабочего времени при необходимости ухода за больным членом семьи.

Необходимость ухода за больным членом семьи должна быть подтверждена медицинским заключением.

7. На основании п. 2 ч. 2 ст. 289 наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время работающим инвалидам независимо от группы инвалидности и причины инвалидности в соответствии с медицинскими рекомендациями. Согласно ч. 4 ст. 49 Закона от 18.06.1993 «О здравоохранении» (в ред. Закона от 11.01.2002, с изм.) заключения МРЭК об условиях и характере труда инвалидов являются обязательными для нанимателей. МРЭК является государственным учреждением здравоохранения, которое осуществляет: освидетельствование граждан в целях проведения экспертизы нарушения жизнедеятельности граждан в порядке и сроки, установленные Министерством здравоохранения; определение конкретных объемов, видов и сроков проведения реабилитационных мероприятий гражданам, прошедшим медико-социальную экспертизу, в случаях, предусмотренных законодательством; учет и анализ структуры инвалидности (Положение о медико-реабилитационных экспертных комиссиях, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.10.2007 № 1341). Индивидуальная программа реабилитации инвалида определяет конкретные объемы, виды и сроки проведения реабилитационных мер, а также виды социальной помощи. Она является документом, обязательным для исполнения соответствующими государственными органами, а также другими нанимателями (ст. 10 Закона от 11.11.1991 «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», в ред. Закона от 14.07.2000, с изм.).

Нормами ст. 114, 287 для инвалидов I и II группы установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 35 часов в неделю, с оплатой их труда в таком же размере, как оплата труда соответствующих профессий и должностей при полной продолжительности рабочего времени. В данном случае неполным рабочим временем будет являться часть установленной сокращенной продолжительности рабочего времени.

8. В соответствии с п. 3 ч. 2 ст. 289 наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю при приеме на работу по совместительству. Работа по совместительству в соответствии со ст. 343 допускается в свободное от основной работы время (в выходные и праздничные дни, во время отгулов, междусменных перерывов, обеденное время и период отпуска). Согласно ст. 345 продолжительность работы по совместительству не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 111-114 (четырёх часов в день или полного рабочего дня в выходной день по основному месту работы этого работника).

9. Работа студентов очной формы обучения в свободное от учебы время не считается совместительством, поэтому она может осуществляться на условиях как полного, так и неполного рабочего времени.

10. Неполное рабочее время имеет место, когда штатным расписанием предусмотрена по определенной должности часть ставки (например, половина, четверть).

При приеме на работу данной категории работников в приказе должно быть отражено, что работник принят на работу на 0,5 (0,25) ставки, установленный режим рабочего времени и отдыха, а также оплата труда.

11. На основании п. 4 ч. 2 ст. 289 наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

В коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре (контракте) можно предусмотреть обязательное установление неполного рабочего времени по просьбе:

- работающих родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях;

- работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме образования;

- работников, заболевших и перенесших лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работников, принимавших участие в 1986-1989 гг. в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- работников пенсионного возраста и другие категории работников.

12. Условие о работе с неполным рабочим временем (ч. 3 ст. 289) является в соответствии со ст. 19 обязательным и включается в письменный трудовой договор (контракт) при приеме на работу, а также оформляется приказом (распоряжением). В приказе (распоряжении) о приеме на работу с неполным рабочим временем указывается срок (определенный, неопределенный) работы, продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или рабочей недели (количество часов в день, рабочие дни), начало и окончание рабочего дня (смены), порядок оплаты труда и т. д.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись (ст. 25). При приеме на работу с неполным рабочим временем может быть установлен испытательный срок на общих основаниях.

13. В процессе трудовой деятельности может быть изменена продолжительность ранее обусловленного рабочего времени.

Установление либо отмена неполного рабочего времени в период трудовой деятельности могут производиться:

- по обоюдному согласию работника и нанимателя (на основании письменного договора об установлении либо отмене неполного рабочего времени);

- в случаях, указанных в ч. 2 ст. 289;

- по инициативе нанимателя в связи с производственной, организационной или экономической необходимостью (кроме категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 289). В этом случае наниматель обязан письменно поставить работника в известность не позднее чем за один месяц, поскольку изменяются существенные условия труда (ст. 32). При согласии работника на установление или отмену неполного рабочего времени вносятся изменения в трудовой договор (контракт). При отказе работника от продолжения работы по новому

режиму трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 (с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка).

При установлении или отмене неполного рабочего времени в период трудовой деятельности вносятся изменения в трудовой договор (контракт) и оформляются приказом (распоряжением) нанимателя.

14. Фактически отработанное время при неполном рабочем времени учитывается ежедневно.

Статья 290. Оплата труда работников с неполным рабочим временем

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).

1. Порядок оплаты труда является одним из отличительных признаков неполного рабочего времени от сокращенного. Сокращенная продолжительность рабочего времени является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определенных категорий работников или для определенных условий работы, поэтому при сокращенной продолжительности рабочего времени оплата производится как за полное рабочее время.

2. При неполном рабочем времени уменьшается продолжительность труда, а оплата труда работников производится:

при повременной форме оплаты труда — пропорционально фактически отработанному времени по тарифным ставкам присвоенных разрядов (месячная ставка). При установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 346);

при сдельной форме оплаты труда — за объем выработки по действующим на предприятии нормам и расценкам.

Работник, которому установлено неполное рабочее время, не вправе требовать оплаты труда не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

3. В соответствии с Инструкцией по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду (утв. постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17.09.2001 № 80, с изм. и доп., далее — Инструкция) в списочную численность включаются работники, принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу (п. 11.3 Инструкции).

При определении среднесписочной численности работников лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором (контрактом) или переведенные по письменному заявлению работника на работу

на неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю), учитываются пропорционально отработанному времени в следующем порядке (п. 16.3 Инструкции).

Сначала определяется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, для чего общее число отработанных человеко-часов в отчетном месяце делится на продолжительность рабочего дня исходя из установленной законодательством Республики Беларусь продолжительности рабочей недели. Затем определяется средняя численность лиц, работавших неполное рабочее время за отчетный период, для чего число отработанных человеко-дней делится на число рабочих дней по календарю в отчетном месяце. За дни отпуска, неявок (приходящиеся на рабочие дни по календарю) в число отработанных человеко-часов условно включаются часы по предыдущему рабочему дню.

Исчисление среднесписочной численности может производиться по упрощенному способу: если у работающих в организации неполное рабочее время составляет 4 часа в день, то эти работники учитываются как 0,5 человека за каждый рабочий день.

Лица, переведенные на работу в режиме неполного рабочего времени по инициативе нанимателя (без письменного заявления работника), учитываются в среднесписочной численности работников как целые единицы (п. 16.4 Инструкции).

4. Оплата труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации производится работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в течение полного рабочего дня.

Под полным рабочим днем понимается выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 80 % от продолжительности ежедневной работы (смены), установленной законодательством (п. 23 Положения о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253).

Согласно п. 95 Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35) при оценке условий труда, соответствующих 3-му, 4-му классам, на рабочих местах работников в зависимости от класса и степени вредности условий труда устанавливаются доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников устанавливаются в процентах от тарифной ставки первого разряда, установленной в организации. Если в организации действует тарифная ставка первого разряда ниже тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством, доплаты устанавливаются от тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством.

Наниматель не имеет права устанавливать размер доплат ниже минимально гарантированных.

Если в организации применяется несколько тарифных ставок первого разряда, доплата исчисляется исходя из тарифной ставки первого разряда, принятой для начисления заработной платы работнику.

Работникам, которым установлена повышенная оплата труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за работу с этими условиями по результатам аттестации не устанавливается.

При суммированном учете рабочего времени фактически отработанное время с вредными и (или) опасными условиями труда определяется делением сумм фактически отработанных часов с вредными и (или) опасными условиями труда на 8 часов.

5. В соответствии с п. 4.5 Основных положений о вахтовом методе организации работ в Республике Беларусь (приложение 2 к постановлению Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 29.05.1992 № 29) при неполном времени работы в учетном периоде или на вахте (отпуск, болезнь и т. п.) из установленных норм часов работы вычитаются рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

6. Премии и вознаграждения работающим неполное рабочее время начисляются в соответствии с действующими в организации положениями о премировании, коллективными договорами, соглашениями (при повременной оплате труда — пропорционально затраченному времени, а при сдельной оплате труда — в зависимости от выработки).

7. При направлении в командировку работников с неполным рабочим временем средний заработок и суточные определяются в зависимости от продолжительности рабочего дня в командировке, которая устанавливается по соглашению между нанимателем и работником и указывается в приказе (распоряжении).

8. В соответствии со ст. 119 не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены).

Привлечение работников, работающих неполное рабочее время, к работе сверх установленных пределов полного рабочего дня (смены), т. е. сверхурочной работе, **8. ТБ.К5К6 К** работе в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни может быть допущено без согласия работника только в порядке и по основаниям, указанным в ст. 121, 143, 147. Компенсация этой работы производится на общих основаниях.

Статья 291. Недопустимость ограничения трудовых прав работников с неполным рабочим временем

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.

1. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников ограничения каких-либо трудовых прав.

2. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности трудовых и социальных отпусков. Трудовой основной отпуск предоставляется в полном объеме.

Предоставление трудовых дополнительных отпусков имеет некоторую специфику:

а) согласно ст. 158 дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до семи календарных дней устанавливает наниматель за счет собственных средств работникам с ненормированным рабочим днем. Законом от 20.07.2007 в ТК введена новая ст. 118¹ «Ненормированный рабочий день». Согласно ч. 2 этой статьи категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством или уполномоченным должностным лицом. Так, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» предусмотрено, что ненормированный рабочий день не устанавливается (и соответственно дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется) работникам, занятым на работе неполное рабочее время, за исключением случаев, когда трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем (п. 1).

Порядок исчисления продолжительности отпуска установлен ст. 177;

б) дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности условий труда. В счет времени работы, дающей право на указанный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день (п. 1.1 постановления 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»).

Под полным рабочим днем понимается выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 80 % от продолжительности ежедневной работы (смены), установленной законодательством.

3. Учебные отпуска при неполном рабочем времени предоставляются на общих основаниях в соответствии со ст. 208, 211, 212, 214-216 и др.

4. Для работников, работающих неполное рабочее время, предоставляется перерыв для отдыха и питания, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает четыре часа. О перерывах для отдыха и питания см. ст. 134 и комментарий к ней.

5. Наряду с перерывом для отдыха и питания в соответствии со ст. 135 соглашением, коллективным договором для некоторых категорий работ-

ников (в том числе работающих с неполным рабочим днем) могут устанавливаться дополнительные специальные перерывы (например, для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных работах), которые включаются в рабочее время.

6. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет и работающим неполное рабочее время, дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставляются не реже чем через три часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двоих и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерыв для кормления ребенка включается в рабочее время и оплачивается по среднему заработку (ст. 267).

По желанию женщины, имеющей детей в возрасте до полутора лет, и в зависимости от продолжительности ее рабочего дня (смены) допускается:

присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву;
перенесение перерыва для кормления ребенка на конец рабочего дня, т. е. более раннее окончание работы по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленного трудовым договором.

7. Неполное рабочее время не влечет ограничений в предоставлении выходных дней, государственных праздников и праздничных дней.

8. Согласно ч. 3 ст. 265 матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида — в возрасте до 18 лет), по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка. В п. 3 Положения о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.12.2007 № 1729) установлено, что свободный день в неделю не предоставляется в случае работы родителя (опекуна, попечителя) на условиях неполного рабочего времени в соответствии со ст. 118.

9. Для работников, занятых неполное рабочее время, нанимателем по согласованию с профсоюзом рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывом, превышающим два часа, либо с двумя и более перерывами, включая перерыв для отдыха и питания, общей продолжительностью не более четырех часов. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается (ст. 127).

10. Для работников с неполным рабочим временем по их просьбе наниматель по согласованию с профсоюзом и с учетом интересов производства может устанавливать режим гибкого рабочего времени (форма организации рабочего времени, при которой допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня (ст. 128)).

11. Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002 № 260 «О бесплатном обеспечении работников молоком или

равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами» молоко выдается работникам при работе с вредными веществами, предусмотренными в перечне вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утверждаемом Министерством труда и социальной защиты и Министерством здравоохранения. При решении вопросов бесплатного обеспечения работников молоком к работе с вредными веществами относится любая профессиональная деятельность, обуславливающая контакт работника с данными веществами, в том числе при их производстве, применении, хранении, транспортировке, эксплуатации, ремонте и очистке технологического оборудования, тары, инвентаря, средств защиты и других производственных процессах, а также работа с открытыми радионуклидными источниками с активностью на рабочем месте, соответствующей работам I и II класса. Молоко выдается работнику по 0,5 л за рабочий день (смену) независимо от его продолжительности при фактической занятости в производствах, цехах, участках, иных структурных подразделениях, на работах согласно перечню организации не менее половины продолжительности рабочего дня (смены), установленной законодательством (п. 9).

12. В пункте 41 Положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам (утв. постановлением Совета Министров от 30.09.1997 № 1290, в ред. постановления от 04.04.2002 № 421) установлено:

пособие по временной нетрудоспособности, наступившей до перехода на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и продолжавшейся после указанного перехода, назначается за рабочие дни (часы), пропущенные в связи с временной нетрудоспособностью, по графику работы работника до указанного перехода;

пособие по временной нетрудоспособности, наступившей после перехода на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, назначается за рабочие дни (часы), пропущенные в связи с временной нетрудоспособностью, по графику работы после указанного перехода. После возвращения к обычному режиму работы пособие по временной нетрудоспособности назначается за пропущенные рабочие дни (часы) по графику работы нормальной продолжительности;

пособие по беременности и родам назначается за рабочие дни (часы) по графику работы до перехода на неполное рабочее время независимо от того, когда наступил отпуск по беременности и родам, до или после указанного перехода.

В случае наступления временной нетрудоспособности в период работы по графику с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем с оплатой за неотработанное время как при простое пособие по временной нетрудоспособности за указанные дни (часы) назначается в пределах сохраняемой за работником заработной платы, но не менее двух третей его тарифной ставки (оклада). Со дня возобновления работы по обычному графику пособие по временной нетрудоспособности назначается без указанных ограничений (п. 42 вышеуказанного Положения).

13. При занятости неполное рабочее время работы засчитывается как в общий трудовой стаж, так и непрерывный стаж работы по специальности, в том числе: при назначении государственных пенсий, установлении окладов (ставок) работникам просвещения, здравоохранения, библиотечным работникам и некоторым другим специалистам, которым оклады (ставки) определяются с учетом стажа работы, предоставлении льгот лицам, работающим на загрязненных территориях, и в других случаях, когда действующее законодательство предусматривает предоставление работникам каких-либо льгот и преимуществ.

14. Лицам, занятым на условиях неполного рабочего времени, трудовой стаж исчисляется на основании записей в трудовых книжках и других документах из расчета год трудового стажа за год работы.

В соответствии с ч. 2 ст. 50 и Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек работников (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.) в случае заключения трудового договора о работе на условиях неполного рабочего времени сведения о работе вносятся в трудовую книжку работника в соответствии с общими требованиями и без указания данного условия (п. 22 раздела 4 «Занесение сведений о работе»).

Глава 23

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 292. Понятие 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 настоящей главой.

1. С целью защиты трудовых прав временных работников законодатель четко определил порядок заключения и расторжения трудового договора с временными работниками, а также установил некоторые особенности их правового положения.

2. Лица, принятые на работу на срок до двух месяцев, а также лица, принятые на работу на срок до четырех месяцев для замещения временно отсутствующих работников, за которыми в соответствии с законодательством сохраняется место их работы (должность), считаются временными работниками. Трудовой договор временного работника, в отличие от трудового договора сезонного работника, связан не с характером работы, а прежде всего с кратким временем выполнения работы.

3. Наниматель вправе сам определять виды временных работ и сроки их выполнения. Любое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью, может быть принято на временную работу. Особые условия приема на временную работу могут быть установлены для отдельной категории граждан. Так, например, для школьной, учащейся и студенческой молодежи, обучающейся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, в возрасте 14 лет и старше организуется временная занятость (см. Положение о порядке и условиях организации и финансирования временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул, утвержденное постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.05.2002 № 84, с изм. и доп.). Организация временной занятости молодежи осуществляется нанимателями, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, при участии местных исполнительных и распорядительных органов.

Временная занятость молодежи допускается на работах, не наносящих ущерба здоровью, нормальному развитию, нравственности и не нарушающих процесс обучения. При этом трудоустройство лиц в возрасте от 14 до 16 лет

допускается при наличии письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

Виды работ, к которым привлекается молодежь в возрасте 14-16 лет, режим труда и отдыха определяются в соответствии с действующим законодательством. При этом лиц моложе 18 лет запрещается принимать на работу без предварительного медицинского осмотра.

4. Временные работники могут быть приняты нанимателем на выполнение сезонных работ на срок до двух месяцев.

5. На временных работников, в том числе занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными в ст. 293-298. Например, временные работники имеют право на получение отпуска пропорционально отработанному времени или на получение денежной компенсации, на обеспечение равных условий по оплате труда, охране труда. Временные работники обязаны подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

Изъятия в регулировании труда временных работников касаются особенностей заключения, расторжения трудового договора, привлечения временных работников к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни. Законодатель установил также некоторые особенности в вопросах выплаты временным работникам выходного пособия, а также в выплате среднего заработка за время вынужденного прогула.

Статья 293. Заключение трудового договора

Условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре.

При приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается.

1. В Республике Беларусь действует принцип свободы трудовых договоров, заключаемых сторонами. Однако условия трудового договора (как обязательные, так и дополнительные) не должны ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК.

2. Лица, принимаемые на работу в качестве временных работников, должны быть предупреждены об этом нанимателем при заключении трудового договора. Трудовой договор с временными работниками заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

3. В трудовом договоре временных работников кроме обязательных условий, предусмотренных в ст. 19, должны быть оговорены условия о временном характере работы, а также срок, на который работник принимается на работу.

4. Трудовой договор с временными работниками считается заключенным с момента подписания его сторонами (см. комментарии к ст. 18, 19).

5. Трудовой договор с временными работниками является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на временную работу.

6. Наниматель не вправе устанавливать временному работнику какие-либо испытательные сроки, поскольку при приеме на временную работу предварительное испытание не устанавливается.

Статья 294. Расторжение трудового договора

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 статьями 42 (кроме пункта б) и статьями 44 настоящего Кодекса, 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, настоящим Кодексом.

1. Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут как по инициативе самого работника, так и по инициативе нанимателя. Временный работник вправе потребовать расторжения трудового договора в любое время независимо от уважительности причин. В таком случае временный работник обязан письменно предупредить нанимателя за три дня. По истечении срока предупреждения, если наниматель по какой-либо причине не увольняет временного работника, последний может оставить работу, а наниматель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет.

2. По инициативе нанимателя трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут в случаях:

ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

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

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

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

однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (о порядке расторжения трудового договора по вышеуказанным основаниям см. комментарий к ст. 42).

3. Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор с временными работниками, если по причинам производственного характера приостановлена работа у нанимателя на срок более одной недели, а также в случае сокращения объема работы.

4. Неявка временного работника на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности является основанием для расторжения трудового договора. При этом расторжение трудового договора допускается только в период временной нетрудоспособности. Если временный работник отсутствовал на работе более двух недель, а затем приступил к работе после выздоровления, то наниматель не вправе расторгнуть с ним трудовой договор по п. 2 ч. 2 ст. 294.

5. В случаях утраты трудоспособности временным работником вследствие трудового увечья или профессионального заболевания за ним сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору.

6. Наниматель не вправе расторгнуть трудовой договор с временным работником в случае его неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности, если законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. В таких случаях трудовой договор сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору.

7. Единичный случай неисполнения временным работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, ТК, может служить основанием

для расторжения с ним трудового договора по инициативе нанимателя. При этом нанимателю предоставлено право дать оценку уважительности причины неисполнения временным работником своих обязанностей.

8. Трудовой договор с временным работником может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в случаях:

призыва работника на военную службу;

восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

нарушения установленных правил приема на работу;

вступления в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

смерти работника, признания его судом безвестно отсутствующим или объявления умершим, смерти нанимателя — физического лица (см. комментарий к ст. 44).

Статья 295. Выходное пособие

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

1. Выходное пособие — это денежная сумма, выплачиваемая работнику при увольнении по определенным основаниям. При решении вопроса о выплате выходного пособия временным работникам нанимателю следует руководствоваться нормами ст. 295.

2. Временным работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе нанимателя, в случаях приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работ выплачивается выходное пособие в размере недельного среднего заработка.

3. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается временным работникам, трудовой договор с которыми прекращается в случае призыва на военную службу (п. 1 ст. 44).

Статья 296. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула

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, выплачиваются средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

1. Временному работнику, незаконно уволенному с работы, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или до окончания срока работы по трудовому договору, но в любом случае не более чем за три месяца.

2. Средний заработок за время вынужденного прогула в случаях восстановления временного работника исчисляется по правилам, предусмотренным в ст. 82. Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, и порядок исчисления среднего заработка определяются Правительством или уполномоченным им органом (см. комментарии к гл. 7).

3. В таких же пределах выплачивается временному работнику, незаконно переведенному на другую работу, заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Статья 297. Привлечение к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни без их согласия.

За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

1. Всем работникам предоставляются выходные дни, т. е. еженедельный непрерывный отдых. Выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд.

Общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по приглашению сторон.

2. Если временные работники приняты на работу на срок не свыше шести дней, то с учетом кратковременного периода работы они не приобретают права на получение еженедельного выходного дня. Поэтому наниматель вправе в пределах шестидневного срока привлечь временных работников без их согласия к работе в выходные дни.

3. В соответствии с п. 18 ст. 84 Конституции Президент Республики Беларусь устанавливает государственные праздники и праздничные дни.

В государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, как правило, работа не производится.

Однако из общего правила имеются исключения, установленные в ст. 147.

Кроме того, в ст. 297 законодатель предусмотрел особенности привлечения к работе в государственные праздники и праздничные дни временных работников, заключивших трудовой договор на срок не свыше шести дней. Таких работников наниматель вправе привлечь к работе в государственные праздники и праздничные дни в пределах шестидневного срока их работы без их согласия.

4. Временным работникам, заключившим трудовой договор на срок не свыше шести дней, за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни оплата труда производится в одинарном размере и другие дни отдыха не предоставляются.

Статья 298. Случаи, когда трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок

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

1) временный работник проработал свыше сроков, указанных в части первой статьи 292 настоящей Кодекса, 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 первой настоящей статьи, временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

1. Истечение срока трудового договора с временным работником не влечет за собой автоматического прекращения трудовых отношений.

2. Как наниматель, так и временный работник вправе прекратить трудовой договор по истечении его срока без каких-либо обоснований в соответствии со ст. 38.

3. Если временный работник, принятый на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника — до четырех месяцев, продолжает работу у нанимателя после истечения указанных сроков и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений, то трудовой договор с временным работником считается продолженным на неопределенный срок.

4. Болезнь временного работника не является препятствием для прекращения трудового договора.

5. Трудовой договор с временным работником превращается в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, когда уволенный временный работник вновь принят на ту же работу, к тому же нанимателю после незначительного перерыва, не превышающего одной недели. При этом срок работы временного работника до и после перерыва в общей сложности должен превышать соответственно два или четыре месяца.

6. Если уволенный временный работник, например, по истечении двух дней вновь принят к тому же нанимателю, но для выполнения другой временной работы, то трудовой договор, заключенный с ним, не может считаться продолженным на неопределенный срок.

7. В случаях, когда трудовой договор с временными работниками признается продолженным на неопределенный срок, временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

Отказ нанимателя признать трудовой договор с временным работником продолженным на неопределенный срок в случаях, предусмотренных ст. 298, может быть обжалован в суд.

Глава 24

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ

Статья 299. Сезонные работники

Сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

На сезонных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. В части 1 комментируемой статьи дано определение сезонных работ. Из этого определения следует, что сезонные работы отличаются продолжительностью не более шести месяцев, а сезонный характер работы обусловлен природными и климатическими факторами.

2. В части 2 ст. 299 закреплено правило о том, что на сезонных работников распространяется законодательство о труде с изъятиями, которые вытекают из норм ТК.

3. Согласно ч. 3 ст. 299 перечни сезонных работ утверждаются Правительством или уполномоченным им органом. Таким образом, законодатель предоставил право Правительству делегировать решение данного вопроса иному органу. Во исполнение постановления Совета Министров Республики Беларусь от 04.04.2000 № 455 «О делегировании полномочий Правительства Республики Беларусь на принятие (издание) нормативных правовых актов» постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 56 (с доп.) и в целях реализации ст. 299 ТК утвержден перечень сезонных работ. К ним отнесены:

лесокультурные работы: посев леса с предпосевной обработкой почвы; посадка леса с предпосевной обработкой почвы; уход за лесными культурами; содействие естественному возобновлению; дополнение лесных культур; законченная подготовка почвы под лесокультуры, питомники, плантации и школы следующего года; подготовка почвы под лесокультуры текущего года; подъем черных паров; заготовка лесных семян; выращивание стандартного посадочного материала; закладка лесосеменных плантаций; выкопка, сортировка посадочного материала; заготовка семян люпина; ввод люпина;

лесозащитные работы: текущее лесопатологическое обследование; почвенные раскопки; выборка свежезараженных деревьев; наземные истребительные, в том числе биологические, меры борьбы; авиационная борьба, в том числе биологические меры борьбы; выкладка ловчих деревьев; химическая обработка древесины;

противопожарные работы: устройство минерализованных полос; уход за минерализованными полосами и противопожарными разрывами; охрана лесов от пожаров;

побочное пользование: заготовка березового сока; работы в пчеловодстве (размещение ульев и пасек, заготовка меда и т. д.); заготовка и сбор дикорастущих плодов, орехов, грибов, ягод; заготовка лекарственных растений и технического сырья; заготовка веников, метел; заготовка новогодних елок; заготовка сена; заготовка хвойной лапки; сбор мха; добыча живицы;

сельское хозяйство: работы в растениеводстве; авиационно-химические работы, включая внесение минеральных удобрений и средств защиты растений, аэросев, известкование;

подсобное сельское хозяйство: работы в растениеводстве;

заготовка второстепенных лесных материалов (пней, луба, коры, пневого осмола, дубильного сырья, мочала, барраса, еловой серки);

полевые лесоустроительные работы;

авиационная охрана леса от пожаров;

сбрасывание древесины в воду, первичный и плотовой лесосплав, сортировка на воде, связывание и выкатывание древесины из воды, погрузка древесины в суда и выгрузка ее из судов;

геологоразведочные работы: электроразведочные работы методом вертикального электрического зондирования (ВЭЗ), вызванных потенциалов (ВП), естественных потенциалов (ЕП); радиометрические работы с отбором проб почв и грунтов; эманиционная съемка; ранжированные по масштабам площадные геологические, гидрологические и инженерно-геологические съемки;

работы на торфопеработках: болотно-подготовительные работы; добыча, сушка и уборка торфа; ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях;

гон зверей;

забой зверей;

отсадка молодняка;

в области эксплуатации мелиоративных систем и в мелиоративном и водохозяйственном строительстве работы по: очистке каналов от заиления; очистке каналов от травяной и водной растительности; уничтожению (очистке) каналов от кустарника; управлению водным режимом на мелиорированных землях; ремонту и промывке дренажа; ремонту и очистке дренажных устьев и колодцев; ремонту железобетонных конструкций на гидротехнических сооружениях; планировке (грейдированию) проезжей части эксплуатационных дорог, дамб и плотин; обслуживанию каналов силами русловых ремонтников; закреплению откосов каналов, дамб и плотин посевом трав; проведению агромелиоративных мероприятий; техническому обслуживанию оросительных систем и организации полива сельскохозяйственных культур; болотно-подготовительные работы по первоначальному освоению земель; берегоукрепительные работы (открытые каналы, дамбы, гидросооружения); работы по устройству гончарного дренажа; работы по

надзору за мелиоративной открытой сетью; работы по орошению сельскохозяйственных культур;

работы на предприятиях сахарной, плодоовощной (консервной, овощесушительной, включая производство картофеляпродуктов), крахмало-паточной и винодельческой (производство плодовых вин) отраслей промышленности;

работы по приемке и комплексной переработке продукции животноводства на предприятиях мясной и молочной отраслей промышленности;

работы по ведению прибрежного лова с выполнением всего комплекса работ, связанных с подготовкой к пучине и ее окончанием;

авиационные работы по дезинфекции рыбоводных прудов;

добыча, дробление и обогащение строительного камня, щебня, гравия, песчано-гравийной смеси и строительного песка;

работы по строительству, реконструкции, капитальному ремонту и среднему ремонту, зимнему содержанию автомобильных дорог общего пользования, по посадке снегозащитных насаждений и уходу за ними;

работы по подготовке, обслуживанию и ремонту горнолыжных трасс, трасс для равнинных лыж, сноуборда, учебных и тюбинговых трасс. Работы, связанные с производством искусственного снега. Предоставление напрокат горнолыжного снаряжения, тюбингов.

Статья 300. Заключение трудового договора

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.

1. В статье 300 регулируются вопросы, связанные с заключением трудового договора. Одним из важнейших условий действительности договора является указание на сезонный характер работы, в том числе на ее продолжительность в пределах шестимесячного срока.

В связи с этим в ч. 2 комментируемой статьи более корректным было бы указание на то, что трудовой договор заключается в пределах шестимесячного срока, а не на срок, не превышающий продолжительности сезона, поскольку понятие «сезон» может быть истолковано в узком смысле слова (у нас год состоит из четырех сезонов), чего, исходя из содержания всей гл. 24, не следует делать.

2. Законодатель исключил возможность установления сезонным работникам испытательного срока, что, впрочем, может быть подвергнуто сомнению. На наш взгляд, можно было бы предусмотреть в ст. 28 и 300 право установления предварительного испытания, сократив его срок с трех месяцев, например, до двух недель.

Статья 301. Расторжение трудового договора

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта 6) и статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:

- 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.

1. Как и временные, сезонные работники имеют право уволиться по собственному желанию. Однако в отличие об общего порядка о предупреждении нанимателя о желании уволиться за месяц, сезонному работнику достаточно предупредить нанимателя за три дня.

Возможно, в ст. 301, как и в ст. 294, следовало бы оговорить, что речь идет не о календарных днях (см. ч. 2 ст. 10), а о трех рабочих днях. Это позволяло бы нанимателю своевременно найти замену увольняющемуся работнику.

2. Трудовой договор с сезонным работником помимо оснований, предусмотренных ст. 42 (кроме п. 6) и ст. 44, может быть прекращен также в случаях, оговоренных в п. 1 и 2 ч. 2 ст. 301 (приостановка работ, временная нетрудоспособность).

В отличие от расторжения трудового договора с временными работниками (ст. 294) в ст. 301 не предусмотрено увольнение за однократное неисполнение сезонным работником возложенных на него обязанностей.

Статья 302. Выходное пособие

Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных пунктом 1 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, в размере не менее недельного среднего заработка, а в случаях призыва на военную службу — в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

1. В соответствии с комментируемой статьей и ст. 48 сезонным работникам выплачивается выходное пособие.

2. Размер выходного пособия составляет недельный средний заработок, а если сезонный работник уволен в связи с призывом на военную службу — то двухнедельный средний заработок.

**Статья 303. Выплата среднего заработка за время
вынужденного прогула**

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, выплачиваются средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

1. Выплата среднего заработка сезонному работнику, незаконно уволенному с работы, производится, как и временному работнику, за все время прогула, но не более чем за три месяца.

2. При незаконном переводе на другую работу выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

3. У сезонного работника есть право взыскать моральный вред в связи с незаконным увольнением или переводом.

Глава 25

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ-НАДОМНИКОВ

Статья 304. Понятие работников-надомников

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.

Иные особенности регулирования труда работников-надомников, кроме предусмотренных настоящей главой, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. В соответствии с ч. 1 ст. 304 первым правовым критерием в определении работников-надомников является трудовой договор, который подчеркивает принадлежность надомного труда к сфере действия трудового права и ограничивает его от иных видов деятельности, зачастую осуществляемой на дому (труд членов производственных кооперативов, индивидуальное предпринимательство, выполнение домашней работы, уход за детьми и т. п.).

2. Из содержания ст. 304 усматривается, что для установления статуса работника-надомника необходимо, чтобы трудовой договор содержал следующие условия: нетипичное место выполнения работы — на дому у работника; личный характер труда; особый подход к обеспечению средствами труда.

Личный характер труда присущ всем трудовым отношениям, а возможность самообеспечения работника средствами труда может иметь место и при иных трудовых отношениях (например, в случаях использования работником личного транспортного средства или инструментов в служебных целях).

Таким образом, главным критерием надомного труда является нетипичное рабочее место — на дому у работника.

3. Согласно ст. 31 рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности.

По общему правилу рабочее место работника должно находиться в пределах территориальных границ нанимателя — места расположения основных и подсобных производственных помещений, зданий и сооружений, принадлежащих нанимателю на любом законном праве.

В некоторых случаях, обусловленных спецификой труда, может иметь место удаление рабочего места работника (труд страховых, торговых, рекламных агентов, журналистов, корреспондентов, заготовителей сырья и др.) (см. комментарий к ст. 31).

При надомной форме организации труда рабочее место работника не просто пространственно удалено — оно «привязано» к дому.

Термин «дом» в отношении надомного труда имеет широкое значение. Под ним понимается не только помещение, предназначенное непосредственно для

проживания работника-надомника и членов его семьи, но и помещение, не используемое для проживания (например, арендованное), а также помещения, не относящиеся к категории жилых (например, подсобные помещения, гаражи, мастерские и т. п.).

Квалифицирующим критерием в данном случае выступает вещное право на помещение, где осуществляется труд, которое должно принадлежать работнику, а не нанимателю.

Таким образом, для рабочего места работника-надомника характерно: его удаление от территориальных границ нанимателя; «привязка» к дому; принадлежность помещения, где осуществляется трудовая функция, работнику на любом законном праве (праве собственности, найм или поднаём жилого помещения и др.).

4. Статус работников-надомников в полной мере распространяется и на «электронных» надомников — как правило, высококвалифицированных специалистов в области информационных и коммуникационных технологий (программисты и разработчики программного продукта, дизайнеры, переводчики, редакторы и т. п.). В отличие от традиционного надомного труда, характеризующегося выполнением физической, главным образом ручной и низкоквалифицированной работы в сфере производства, «электронное» надомничество предполагает качественное изменение средств труда (компьютеры, глобальная сеть, сотовая связь, электронная почта, факс, модем, множительная техника, разнообразный программный продукт и т. п.).

5. Конвенция МОТ № 177 «О надомном труде» и развивающая ее Рекомендация МОТ № 184 «О надомном труде» ратифицированы Республикой Беларусь, поэтому не могут применяться напрямую. Содержащиеся в них международные нормы направлены, главным образом, на включение надомного труда в сферу действия трудового права, а также на унификацию и защиту основных трудовых прав надомников как лиц наемного труда (права на отдых, на здоровые и безопасные условия труда и др.).

6. В Республике Беларусь специальные правовые нормы, регулирующие труд работников-надомников содержатся в главе 25 ТК, а также в Положении об условиях труда работников-надомников (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 11.04.2000 № 48, далее — Положение об условиях труда работников-надомников).

В части, не предусмотренной специальными нормами, труд работников-надомников регулируется общими нормами и принципами трудового права.

7. Источниками регулирования труда работников-надомников могут являться и локальные нормативные правовые акты, особенно в тех случаях, когда надомный труд имеет широкое применение в рамках организации. Особенности применения надомной формы организации труда у конкретного нанимателя могут быть урегулированы как в коллективном договоре, так и в ином локальном нормативном правовом акте (например, специально принятом положении).

8. Работники-надомники, несмотря на обособленный характер труда, включаются в коллектив и внутрихозяйственную организацию нанимателя,

В связи со значимостью локального регулирования надомного труда наниматель должен содействовать участию работников-надомников в коллективных трудовых отношениях (например, путем привлечения надомников к обсуждению проекта коллективного договора, их информирование об исполнении коллективного договора и т. д.).

Статья 305. Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы

• " , * / МОЯОН-ОИ

1) женщинам, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет);

3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в домашних условиях;

5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в учреждениях образования в дневной форме получения образования;

1. Правовой статус работника-надомника приобретается в результате заключения трудового договора, содержащего условие о работе на дому.

В статье 305 определены категории граждан, которые обеспечиваются повышенными гарантиями работы в домашних условиях. Такая гарантия имеет форму преимущественного права на заключение трудового договора о выполнении работы на дому. Наличие преимущественного права значительно расширяет функции трудового договора, который в указанных случаях является не только основанием возникновения и индивидуальным регулятором отношений, но и средством реализации социальной функции трудового права.

Зачастую надомная форма организации труда является единственным средством, позволяющим отдельным категориям граждан (лицам с пониженной трудоспособностью, инвалидам, женщинам с семейными обязанностями и др.) реализовать свое конституционное право на труд.

2. Преимущественное право на заключение трудового договора необходимо отличать от гарантии его заключения, содержащейся в ст. 16, запрещающей необоснованный отказ отдельным категориям граждан в заключении трудового договора.

В конструкции «преимущественное право» наниматель не ограничивается в праве свободно заключать трудовые договоры с работниками. Это значит, что лица, обладающие преимущественным правом работы в надомных условиях, не вправе на данном основании требовать заключения трудового договора.

Преимущественное право, предусмотренное ст. 305, имеет силу и применяется лишь тогда, когда есть два и более объективно равных для нанимателя кандидата на заключение трудового договора с условием работы на дому.

3. Законом от 20.07.2007 отдельные положения ст. 305 сформулированы по-новому.

Поскольку «дом» в отношении надомного труда является не местом заключения трудового договора, а одним из его условий, прежнее название ст. 305 «Преимущественное право на заключение трудового договора на дому» заменено более точным — «Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому».

Предыдущая редакция п. 5 ст. 305 предусматривала такую категорию граждан, обладающих преимущественным правом на надомный труд, как «обучающиеся в очных учебных заведениях». Не изменив сути нормы, законодатель привел ее редакцию в соответствие с Законом от 29.10.1991 «Об образовании» (в ред. Закона от 19.03.2002, с изм. и доп.). Теперь этот круг лиц определен как «обучающиеся в учреждениях образования в дневной форме получения образования».

4. В соответствии с п. 4 Положения об условиях труда работников-надомников при заключении трудового договора с лицами, желающими выполнять работу на дому, наниматель обязан потребовать:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу;
- диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
- направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;
- заключение МРЭК о наличии трудовых рекомендаций (для инвалидов);
- декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

5. На трудовые отношения с работником-надомником распространяется действие ст. 54, согласно которой при приеме на работу наниматель обязан:

потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством;

ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;

ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

провести вводный инструктаж по охране труда;

оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;

в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в Министерство образования о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу.

6. В соответствии с п. 5 Положения об условиях труда работников-надомников трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

трудовая функция работника;

основные права и обязанности работника и нанимателя;

срок трудового договора;

условия оплаты труда;

режим труда и отдыха.

В трудовом договоре также могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

7. Обязательным условием трудового договора с условием работы на дому, помимо предусмотренных в п. 5 Положения об условиях труда работников-надомников, является указание рабочего места.

8. Трудовой договор с работником-надомником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику-надомнику, другой хранится у нанимателя.

Трудовой договор с работником-надомником заключается в соответствии с примерной формой трудового договора, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.12.1999 № 155.

9. Согласно п. 8 Положения об условиях труда работников-надомников на работников-надомников, ранее не работавших, нанимателем заводятся трудовые книжки в порядке и на условиях, определяемых законодательством о труде.

Трудовые книжки работников-надомников ведутся, учитываются и хранятся согласно положениям Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.).

10. При заключении трудового договора с условием работы на дому действуют гарантии и ограничения, предусмотренные общими нормами законодательства о труде. Например, не разрешается принимать на работу, связанную с полной материальной ответственностью, лиц, не достигших возраста 18 лет, а также лиц, у которых не снята и не погашена в установленном порядке судимость за хищение, взяточничество и иные корыстные преступления.

11. При наличии условий, предусмотренных законодательством, с работником-надомником может быть заключен срочный трудовой договор, в том числе контракт.

12. Специальные нормы о надомном труде не препятствуют возможности установления предварительного испытания при приеме на работу с условием работы на дому. В отношении предварительного испытания работников-надомников действуют нормы, предусмотренные ст. 28, 29.

13. В соответствии с п. 6 Положения об условиях труда работников-надомников трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон.

14. В отношении прекращения трудового договора с условием работы на дому действуют общие нормы трудового законодательства.

Статья 306. Организация и условия труда

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.

1. В статье 306 для лица, желающего заключить трудовой договор с условием работы на дому, установлены специальные требования в части правоспособности:

наличие необходимых жилищно-бытовых условий;

наличие практических навыков или возможности их получения.

2. Сама сущность надомного труда предполагает наличие у работника необходимых жилищно-бытовых условий. Данное требование, в свою очередь, условно можно разделить на две составляющие.

Во-первых, жилое помещение должно быть в наличии, т. е. лицо, претендующее на заключение трудового договора с условием работы на дому, должно обладать вещным правом на помещение, где предполагается осуществление трудовой функции. Это могут быть любые вещные права, включающие в себя элементы владения и пользования. Согласно ст. 26 ЖК основаниями возникновения права пользования жилыми помещениями, помимо права собственности, являются договор найма или поднайма жилого помещения, завещательный отказ и другие основания, не запрещенные законами Республики Беларусь.

Во-вторых, жилищные условия должны отвечать требованию необходимости. Критерий необходимости в отношении размера жилого помещения законодательно не регламентирован и подлежит установлению в каждом конкретном случае с учетом таких факторов, как характер трудовой функции, количество и размеры оборудования, возможность правильной пространственной планировки рабочего места и др. Необходимо также оценить возможность нормальной жизнедеятельности как самого работника, так и членов его семьи. Важно также, чтобы трудовой процесс в надомных условиях не мешал соседям и не создавал предпосылок для административных правонарушений в жилищной сфере.

Установление факта наличия у работника необходимых жилищно-бытовых условий является обязанностью нанимателя. Для этого наниматель вправе потребовать от будущего надомника документы, подтверждающие наличие у него права пользования помещением, а также провести осмотр и оценку помещения, результаты которого целесообразно оформить актом.

Обследование и оценка помещения, где предполагается осуществление на дому отдельных видов работ, требующих по законодательству разрешения органов противопожарной безопасности и (или) санитарии, должны осуществляться с участием представителей этих органов.

3. Требование о наличии необходимых навыков (или возможности их получения), а следовательно, и способности к выполнению конкретного вида трудовой деятельности является общим для любого лица, желающего

заключить трудовой договор, и каких-либо особенностей применительно к работникам-надомникам не содержит.

4. В части 5 ст. 306 предусмотрено, что конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья.

Один из важнейших принципов трудового права — принцип определенности трудовой функции. Трудовая функция работника-надомника, как и любого другого работника, определяется соглашением сторон согласно штатному расписанию нанимателя и закрепляется в трудовом договоре. Условие о надомном труде может влиять лишь на содержание типичной трудовой функции, например, путем установления для специалиста отдела дизайнера, работающего на дому, дополнительной обязанности явки в офис нанимателя для получения очередного задания или доставки готового оригинал-макета.

5. Законодательство не устанавливает каких-либо специальных требований в части правоспособности нанимателя в сфере применения надомного труда.

6. Действующее законодательство о надомном труде не содержит запретов на его установление, что выражается не только в неограниченном составе субъектов, но и в неопределенном круге работ.

Однако организация труда в надомных условиях возможна лишь при соответствии характера работы условиям ее выполнения. Например, невозможно «поместить» в домашние рамки работу лиц публичных профессий: артистов, музыкантов и др. Не совместимыми с домашними условиями являются государственная служба, работа, связанная с осуществлением руководящих функций, а также работа, условия выполнения которой требуют наличия определенной производственной среды. Надомный труд также невозможен, если объект трудовой деятельности требует значительной кооперации труда.

Таким образом, возможность введения надомной формы организации труда определяется нанимателем с учетом экономической целесообразности и реальной возможности осуществления работ в домашних условиях.

7. Организация труда в надомных условиях предполагает организацию рабочего места.

В пункте 10 Положения об условиях труда работников-надомников предусмотрена обязанность нанимателя предоставить в бесплатное пользование надомникам инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществлять их ремонт. Это предписание основано на общей концепции трудового правоотношения, в соответствии с которой организация трудового процесса и обеспечение работника необходимыми средствами труда являются обязанностью нанимателя.

В отношении надомного труда «обеспечительная» функция нанимателя должна выражаться в обязанности:

произвести полноценное оснащение рабочего места работника-надомника необходимым основным и вспомогательным оборудованием (станками, механизмами, машинами, агрегатами, счетной и вычислительной техникой, средствами связи, персональными компьютерами, зажимными приспособлениями, мерительным инструментом, контрольно-измерительными приборами, кан-

целярскими принадлежностями, картриджами, осветительными приборами, средствами по уходу за оборудованием, технической документацией и др.);

организовать систему обслуживания рабочего места работника-надомника (например, своевременное обеспечение инструментом, оборудованием; его наладка; обеспечение рабочего места необходимыми видами энергии; профилактический и текущий ремонт оборудования; прием, учет, хранение, комплектование, доставка и выдача материалов; погрузочно-разгрузочные работы; вывоз готовой продукции; контроль качества сырья, материалов, продукции и т. д.);

обеспечить надомника необходимыми средствами индивидуальной защиты.

8. Исключения из общего правила об обязанности нанимателя оснастить рабочее место работника-надомника основным и вспомогательным оборудованием и организовать систему его обслуживания могут быть установлены только по соглашению сторон и должны отражаться в трудовом договоре.

9. Используемые работником-надомником средства труда, независимо от того, кем они были предоставлены, должны быть безопасными и соответствовать стандартным требованиям (ГОСТам, СНИПам, ТУ и т. п.).

10. Согласно ч. 7 ст. 306 и п. 12 Положения об условиях труда работников-надомников 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.

Указанные условия могут содержаться и в иных локальных нормативных правовых актах нанимателя, регулирующих труд надомников.

11. Работники-надомники обязаны бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба.

12. Предоставление нанимателем работнику-надомнику основного и вспомогательного оборудования носит целевой характер — для надлежащего осуществления им своей трудовой функции. Поэтому в трудовом договоре с надомником целесообразно установить запрет на использование предоставленных нанимателем средств труда (компьютера, баз данных, программного продукта и т. д.) третьими лицами или в нерабочих целях.

13. На работников-надомников распространяются общие положения о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, содержащиеся в гл. 37, за исключением норм о коллективной (бригадной) материальной ответственности (см. ст. 406).

14. Нормы ч. 3 ст. 306 и п. 10 Положения об условиях труда работников-надомников предусматривают компенсацию износа инструментов, оборудования, механизмов и приспособлений, принадлежащих работнику-надомнику и используемых им по соглашению с нанимателем при осуществлении трудовой функции.

Размер и порядок компенсации определяются по договоренности сторон и устанавливаются в трудовом договоре.

15. При наличии соответствующего соглашения сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (электроэнергия, вода, услуги связи, провайдера и т. д.). Само соглашение о компенсировании иных расходов, положения о его размере и порядке выплаты должны быть закреплены в трудовом договоре с работником-надомником.

16. Работники-надомники имеют право на охрану труда. Обеспечение охраны труда работников-надомников является обязанностью нанимателя.

Содержание права работника-надомника на охрану труда и обязанности нанимателя по его обеспечению регламентируется общими нормами трудового законодательства.

17. В соответствии с п. 15 Положения об условиях труда работников-надомников социальное страхование надомников производится в порядке, установленном законодательством.

18. Являясь лицами наемного труда, работники-надомники имеют право на основной трудовой отпуск и гарантии, связанные с его предоставлением (сохранение прежней работы и заработной платы, натуральное использование отпуска, непрерывность отпуска и др.).

19. В силу императивных предписаний ст. 155 продолжительность основного трудового отпуска работников-надомников не может быть менее 24 календарных дней.

20. Порядок, условия предоставления и продолжительность других видов отпусков работников-надомников устанавливаются в соответствии с законодательством.

Статья 307. Нормы выработки и оплата труда

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.

1. По общему правилу нормирование труда работников может осуществляться путем установления: нормы рабочего времени (экстенсивность труда); норм труда (интенсивность труда). При этом выбор способа нормирования труда работников является правом нанимателя.

Характер надомного труда не обуславливает каких-либо ограничений для нанимателя в части выбора способа его нормирования. Это может быть установление в качестве меры труда нормы рабочего времени — в тех случаях, когда труд работника-надомника невозможно измерить в натуральных единицах: количестве единиц произведенной продукции, количестве выполненных операций и т. д. Такой способ нормирования является наиболее приемлемым для «электронных» надомников (например, телефонных диспетчеров), труд которых трудно поддается нормированию с точки зрения его интенсивности. Труд традиционного работника-надомника, который в большинстве случаев относится к физическому труду, легко поддается нормированию, поэтому для такой категории работников-надомников наиболее приемлемым способом нормирования будет установление норм труда.

2. Главная особенность нормирования интенсивности труда работников-надомников предусмотрена в ст. 307 и заключается в праве нанимателя устанавливать иные нормы выработки в случаях, когда работники-надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и др.).

3. В отношении оплаты труда работников-надомников применяются общие нормы ст. 63, в соответствии с которыми формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

4. В отношении работников-надомников действуют государственные гарантии по оплате труда, предусмотренные ст. 56 (см. указанную статью и комментарий к ней).

5. Главная особенность оплаты труда надомников отражена в ч. 2 ст. 307, согласно которой вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата. Тем самым законодатель подчеркнул, что в одинарном размере оплачивается любая работа, в том числе и произведенная работником-надомником в условиях, отличающихся от нормативных (работа в выходной день, в ночное время и т. п.).

Глава 26

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Статья 308. Понятие 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.

1. Труд лиц, работающих у граждан по трудовым договорам (домашних работников), может применяться для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, а также для предоставления услуг иного рода. Это может быть, например, работа в качестве водителя, секретаря, садовника, уборщика помещений, повара, воспитателя, няни, сторожа и т. п.

Лицо, выполняющее соответствующие виды работ (оказывающее соответствующие виды услуг), признается домашним работником, на которого распространяется действие трудового законодательства с учетом особенностей, установленных настоящей главой, в случае заключения с таким лицом трудового договора.

При этом стороны трудового договора обязаны учитывать требования, предъявляемые действующим законодательством о труде к лицам, заключающим трудовой договор в качестве работника. В частности, заключение трудового договора допускается только с лицом, достигшим 16 лет. С лицом в возрасте от 14 до 16 лет трудовой договор может быть заключен с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения (см. комментарий к ст. 21). Нормы законодательства о труде, определяющие особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников, распространяются и на домашних работников. Если для выполнения работы требуется соответствующее образование или профессиональная подготовка, то факт наличия такого образования либо

профессиональной подготовки должен быть подтвержден соответствующим документом.

В качестве нанимателя домашних работников могут выступать граждане, обладающие необходимой нанимательской право дееспособностью. По общему правилу гражданская дееспособность возникает в полном объеме с 18 лет. Однако указанный возраст может быть снижен в соответствии со ст. 26 ГК либо ст. 18 КоБС, что в силу п. 2 ст. 20 ГК влечет приобретение гражданином, не достигшим 18-летнего возраста, дееспособности в полном объеме.

2. Граждане, осуществляющие уход за лицами, перечисленными в ч. 2 настоящей статьи, не относятся к категории домашних работников, и действие норм данной главы на них не распространяется.

В силу с п. 2 Положения о порядке назначения и выплаты пособия по уходу за инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 06.09.2006 № 1149), под лицами, осуществляющими уход за инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе (далее — нетрудоспособный гражданин), понимаются трудоспособные неработающие, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в учебных заведениях дневной формы получения образования лица, не получающие пенсии, пособия по безработице, ежемесячной страховой выплаты в соответствии с законодательством об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ежемесячного денежного содержания в соответствии с законодательством о государственной службе, осуществляющие постоянный уход за нетрудоспособными гражданами.

При этом под термином «постоянный уход» понимается помощь других лиц для осуществления одной или нескольких нерегулируемых насущных потребностей (личная гигиена, одевание, прием пищи, осуществление физиологических отправлений и др.), нуждаемость в удовлетворении которых возникает чаще одного раза в сутки.

Заключения о нуждаемости в постоянном уходе лиц, достигших 80-летнего возраста, выдают больница, госпиталь, медико-санитарная часть, диспансер, амбулатория, являющаяся юридическим лицом, МРЭК.

Пособие по уходу за нетрудоспособным гражданином назначается постоянно проживающим на территории республики гражданам Республики Беларусь, а также иностранным гражданам и лицам без гражданства в размере 25 %, а при осуществлении одновременного ухода за двумя и более нетрудоспособными гражданами — в размере 50 % наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Правительством, за два последних квартала.

Пособие назначается со дня обращения за ним лица, осуществляющего уход, в районное (городское) управление (отдел) по труду, занятости и социальной защите с заявлением и документами, предусмотренными вышеуказанным Положением. Пособие назначается на период ухода за нетрудоспособным гражданином.

Назначение пособия производится Комиссией по назначению пенсий районного (городского) исполнительного и распорядительного органа (далее — Комиссия) по месту жительства нетрудоспособного гражданина.

Комиссией устанавливается факт осуществления ухода за нетрудоспособным гражданином. Данный факт подтверждается актом обследования, справкой сельского (поселкового) Совета депутатов (в отношении лиц, проживающих в сельской местности) либо решением суда.

Осуществление ухода предполагает совместное фактическое проживание либо проживание в одном населенном пункте (городе, поселке городского типа, сельском населенном пункте) лица, осуществляющего уход, и нетрудоспособного гражданина, за которым уход осуществляется. В случае проживания указанных лиц в разных населенных пунктах вопрос о назначении пособия решает Комиссия с учетом конкретных обстоятельств. При этом родственные отношения лица, осуществляющего уход, и нетрудоспособного гражданина значения не имеют.

Выплату пособия производит орган по труду, занятости и социальной защите, назначивший это пособие, либо центр по начислению и выплате пенсий и пособий.

Иные особенности назначения и выплаты пособия по уходу за нетрудоспособным гражданином определены вышеуказанным Положением.

3. Неработающие и не получающие пенсии мать, отец, опекун, попечитель или другое лицо, фактически осуществляющее уход за ребенком-инвалидом, имеют право на пособие по уходу за ребенком-инвалидом.

Пособие назначается на каждого ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет на основании удостоверения ребенка-инвалида с указанием степени утраты здоровья и выплачивается ежемесячно в размере 65 % наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения (ст. 20 Закона от 30.10.1992 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей», в ред. Закона от 28.12.2007).

Семьи, в которых воспитываются дети в возрасте до 18 лет, инфицированные вирусом иммунодефицита или больные СПИДом, имеют право на пособие на указанных детей. Пособие назначается на основании медицинского заключения, выданного организацией здравоохранения в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения, и выплачивается ежемесячно в размере 45 % наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения (ст. 22 Закона «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей»).

Порядок назначения и выплаты названных пособий определяется гл. 7, 8 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.06.2002 № 772, с изм. и доп.).

4. Время ухода за лицами, перечисленными в ч. 2 настоящей статьи, засчитывается в стаж работы для назначения трудовых пенсий в соответствии сп. «г», «д» ст. 51 Закона от 17.04.1992 «О пенсионном обеспечении» (с изм. и доп.).

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.

1. Трудовой договор с домашними работниками должен быть заключен в письменной форме. При заключении трудового договора лицо, нанимающееся для выполнения работы в качестве домашнего работника, обязано предъявить, а наниматель — потребовать документы, представление которых является обязательным в соответствии со ст. 26 (см. комментарий к ней). При заключении трудового договора стороны должны руководствоваться общими нормами законодательства о труде, определяющими порядок заключения трудовых договоров. При этом режим труда и отдыха является обязательным условием трудового договора с домашним работником, поскольку согласно ст. 312 рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами (см. комментарий к указанной статье).

2. Трудовой договор с домашним работником может быть заключен на неопределенный срок, носить срочный характер (т. е. быть заключен на определенный срок не более пяти лет, на время выполнения определенной работы — см. ст. 17 и комментарий к ней). Если трудовой договор с домашним работником носит срочный характер, то указанный факт должен в обязательном порядке быть отражен в трудовом договоре. В противном случае трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок.

Действующее законодательство о труде не ограничивает также право нанимателей — физических лиц заключать с домашним работником трудовой контракт. При этом стороны должны руководствоваться требованиями законодательства о контрактах нанимателей с работниками относительно минимального срока, на который может заключаться контракт; условиями, составляющими содержание контракта; дополнительными основаниями его расторжения по инициативе нанимателя с учетом специфики трудовых отношений с домашними работниками.

3. Если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца), трудовой договор с домашним работником не заключается. Это означает, что в данном случае стороны не обязаны подписывать трудовой договор и представлять его для регистрации в соответствующий исполнительный и распорядительный орган. При этом десятидневный срок не должен быть в обязательном порядке непрерывным, а может включать в себя совокупность периодов осуществления домашним работником своей трудовой функции в течение месяца (с перерывами). Определяющим в данном случае является продолжительность срока работы, а не его непрерывность.

4. Трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе не позднее семи дней после его подписания сторонами.

Исполнительным и распорядительным органом на территории области, района, города, поселка, сельсовета является исполнительный комитет с правами юридического лица (ст. 9 Закона от 20.02.1991 «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь», в ред. Закона от 10.01.2000, с изм. и доп.).

Исполнительным и распорядительным органом на территории района в городе является местная администрация с правами юридического лица (ст. 11 указанного Закона).

Трудовой договор с домашним работником регистрируется в исполнительном и распорядительном органе по месту жительства нанимателя — физического лица.

Исчисление семидневного срока осуществляется по правилам ст. 10 (см. комментарий к ней). День подписания договора сторонами определяется по дате, проставленной в трудовом договоре. Если сторонами в трудовом договоре предусмотрена дата вступления его в силу, отличная от даты подписания, семидневный срок следует исчислять исходя из даты подписания трудового договора.

5. Для регистрации трудового договора с домашним работником каждая из сторон предъявляет документ, удостоверяющий личность. Работник, имеющий трудовую книжку, также представляет ее в исполнительный и распорядительный орган, так как в соответствии с п. 8 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.) обязанность по ведению трудовых книжек домашних работников и внесению в них записей о работе в качестве домашнего работника возложена на местные исполнительные и распорядительные органы. Кроме того, в исполнительный и распорядительный орган представляются документы, которые в силу ст. 26 необходимы для заключения трудового договора.

В том случае, если лицо, заключившее трудовой договор в качестве домашнего работника, поступает на работу впервые, обязанность оформить на такое лицо трудовую книжку также лежит на местном исполнительном и распорядительном органе.

Согласно п. 8 вышеуказанной Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников записи в трудовую книжку домашнего работника производятся на основании зарегистрированного трудового договора. В силу специфики трудовых отношений между нанимателем — физическим лицом и домашним работником законодатель делает исключение из общего правила о внесении записей в трудовую книжку на основании приказа (распоряжения) нанимателя. Следовательно, наниматель — физическое лицо не обязан издавать приказ о приеме на работу домашнего работника.

6. Помимо вышеуказанных документов стороны представляют в исполнительный и распорядительный орган трудовой договор в трех экземплярах.

После проверки соответствия содержания трудового договора действующему законодательству договор заверяется подписью должностного лица соответствующего исполнительного и распорядительного органа, скрепленной печатью этого органа. Один экземпляр договора остается в исполнительном и распорядительном органе, два других выдаются сторонам под расписку.

7. Исполнительный и распорядительный орган ведет книгу регистрации трудовых договоров с домашними работниками. Договор регистрируется в присутствии сторон, ему присваивается номер, соответствующий его номеру в регистрационной книге, и указывается дата регистрации договора.

8. Отказ в регистрации трудового договора с домашним работником может быть обжалован в вышестоящий исполнительный и распорядительный орган.

Статья 310. Ограничения заключения трудового договора с домашними работниками, состоящими в близком родстве

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).

it • > * », » . "

i.«

-f

1. Близким родством в соответствии со ст. 60 КоБС считаются отношения, вытекающие из кровного родства между родителями и детьми, родными братьями и сестрами, дедом, бабушкой и внуками.

Отношениями свойства считаются отношения между супругом и близкими родственниками другого супруга (ст. 61 КоБС).

Таким образом, правила комментируемой статьи будут распространяться не на всех родственников и свойственников, а только на тех, кто состоит в близком родстве или свойстве (родителей, родных братьев, родных сестер, сыновей, дочерей, а также родных братьев, родных сестер, родителей и детей супругов). Двоюродные и более дальнего родства братья и сестры не относятся к близким родственникам.

В статье 310 в перечне лиц, относящихся к лицам, состоящим в близком родстве или свойстве, в отличие от КоБС, не содержится указание на деда, бабушку и внуков. Следовательно, законодатель исключает данных лиц из сферы действия устанавливаемого ограничения.

Кроме того, в перечне лиц, между которыми не допускается заключение трудового договора о работе в качестве домашнего работника, указаны также супруги, т. е. лица, состоящие в браке, а не в близком родстве или свойстве.

2. Трудовой договор, заключенный между названными в ст. 310 лицами, не имеет юридической силы и не порождает каких-либо правовых последствий. В регистрации такого договора исполнительным и распорядительным органом должно быть отказано.

3. Целью вводимого ограничения является предотвращение заключения договоров без намерения выполнять предусмотренные в них обязательства (так

называемых мнимых договоров), например, для включения определенного периода в стаж работы, дающий право на пенсию.

У.А. ...b;m] o>Г:ГЧУ;^;^чя^:~.;ШГ'-ег; г. • :ак.<1!Г<:г,п:№, ' ••.м;-диф>'. •!•?>:

Статья 311. Расторжение трудового договора

Трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня.

В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, трудовым договором.

Трудовой договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами в местный исполнительный и распорядительный орган, зарегистрировавший данный договор.

1. Предложение о прекращении трудового договора по соглашению сторон может исходить как от нанимателя, так и от работника. Форма предупреждения о желании расторгнуть договор законодателем не определена, поэтому такое предупреждение может быть как устным, так и письменным. Однако письменная форма, безусловно, является более предпочтительной с точки зрения обеспечения доказательной базы в случае возникновения впоследствии каких-либо споров относительно соблюдения сторонами порядка увольнения. Для прекращения трудового договора в порядке, определенном ст. 311, не требуется наличия каких-либо уважительных причин. Сторона, желающая прекратить трудовой договор, уведомляет о своем намерении другую сторону за три дня. При наличии согласия другой стороны трудовой договор считается расторгнутым по соглашению сторон.

2. В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным ТК. Таким образом, при наличии виновных действий одной стороны вторая вправе расторгнуть трудовой договор без процедуры предварительного уведомления.

Расторжение трудового договора с работником допустимо только в случае совершения им виновных действий, являющихся согласно ТК основанием для увольнения. В остальных случаях нарушение работником условий трудового договора не может повлечь его расторжение по инициативе нанимателя.

Если трудовой договор прекращается в связи с нарушением его условий нанимателем, то увольнение производится по ст. 40, ч. 4 которой предоставляет работнику право расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора (если с работником был заключен трудовой договор на неопределенный срок), либо по ст. 41 (если трудовой договор носит срочный характер), предоставляющей работнику аналогичное право. При этом в силу ч. 3 ст. 48 работник имеет право на выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Полагаем, что допущение возможности установления сторонами трудового договора оснований его прекращения по собственному усмотрению приведет к существенным затруднениям в деятельности правоприменительных органов и, в конечном итоге, к увеличению процента трудовых споров, связанных с увольнением домашних работников по основаниям, определенным сторонами. К тому же п. 27 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.) определяет, что записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК или специального законодательного акта.

3. В части, не урегулированной настоящей статьей, на домашних работников распространяются общие нормы о расторжении трудового договора: трудовой договор с домашним работником может быть расторгнут в связи с истечением срока договора, призывом работника на военную службу, отказом от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем и по другим основаниям в соответствии с общими нормами ТК о прекращении трудового договора.

4. При прекращении трудового договора с домашним работником в договор вносится соответствующая запись с указанием основания и даты прекращения договора, после чего договор представляется в исполнительный и распорядительный орган, в котором он был зарегистрирован.

Исполнительный и распорядительный орган на основании сведений о прекращении трудового договора, внесенных в договор, делает соответствующую запись об увольнении работника. Указанная запись заверяется подписью нанимателя — физического лица и печатью исполнительного и распорядительного органа, зарегистрировавшего трудовой договор с домашним работником (п. 45 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 № 30, в ред. постановления от 11.05.2000 № 72, с изм. и доп.).

Статья 312. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной статьей 112 настоящего Кодекса.

Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в трудовом договоре.

Домашние работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарного дня (статья 155) в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом.

1. Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по соглашению между нанимателем и работником. Однако данное правило не означает, что на домашних работников не распространяются ограничения, установленные трудовым законодательством в отношении нормальной продолжительности рабочего времени. Следовательно, продолжительность

рабочей недели домашнего работника не должна превышать общеустановленной нормы — 40 часов. Обязательным является также соблюдение норм в отношении работников, для которых предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с возрастными признаками либо в связи с состоянием здоровья.

Стороны вправе разделить рабочий день на части и установить суммированный учет рабочего времени, с соблюдением норм соответствующей главы ТК. При разделении рабочего дня на части указывается продолжительность каждой из частей и перерыва между ними. Разделение рабочего дня на части по соглашению сторон возможно и в ходе исполнения договора, что должно быть соответствующим образом зафиксировано.

2. Конкретные дни отдыха определяются сторонами в трудовом договоре. Однако количество выходных дней должно быть не меньше общего числа воскресных дней, а также государственных праздников и праздничных дней, объявленных нерабочими, в каждом месяце. По соглашению сторон конкретные выходные дни могут изменяться. Работа в выходные и объявленные нерабочими государственные праздники и праздничные дни допускается только с согласия работника.

3. Гражданин, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставить ему отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней с сохранением места работы и заработной платы. По соглашению сторон домашнему работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. При предоставлении отпусков наниматель должен руководствоваться нормами гл. 12.

Статья 313. Оплата труда

Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре.

Заработная плата домашнего работника подлежит обложению налогами в соответствии с законодательством.

1. Порядок и размеры оплаты труда домашних работников определяются по соглашению сторон в трудовом договоре. При этом наниматель обязан соблюдать ряд минимальных гарантий, установленных в законодательстве: право на гарантированный государством минимум оплаты труда, соблюдение законодательно установленной периодичности выплаты заработной платы, соблюдение сроков расчета при увольнении и др.

2. Заработная плата домашнего работника подлежит обложению подоходным налогом в соответствии с Законом от 21.12.1991 «О подоходном налоге с физических лиц» (в ред. Закона от 09.12.2005, с изм. и доп.).

Порядок постановки на учет в налоговом органе физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, определяется Налоговым кодексом и иными актами налогового законодательства (п. 2 ч. 2 ст. 65 **Общей** части Налогового кодекса).

В соответствии с п. 4 Инструкции о порядке учета плательщиков налогов, сборов (пошлин) (иных обязанных лиц) в налоговых органах Республики Беларусь (утв. постановлением Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь от 31.12.2003 № 127, с изм. и доп.) постановка на учет в налоговом органе физических лиц осуществляется в порядке, установленном Общей частью Налогового кодекса и гл. 7 данной Инструкции.

Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, обязаны стать на учет в налоговом органе по месту жительства не позднее последнего дня срока, установленного законодательством для представления налоговой декларации (расчета) согласно законодательству о подоходном налоге с физических лиц. Постановка на учет осуществляется по заявлению, подаваемому в соответствии с гл. 4 вышеуказанной Инструкции.

3. Из заработной платы домашнего работника удерживается также обязательный страховой взнос в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты. О государственном социальном страховании домашних работников см. комментарий к ст. 314.

•':V>-v.. • . р.х.оо ;•:•>{(> 'K.'v.'''' - ' h:.'X'r ; ;';':>::ы. \ , • • .•;,-iHS.;7'3''''.w,,"-.

Статья 314. Государственное социальное страхование домашних работников

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

1. Государственное социальное страхование домашних работников осуществляется в соответствии с Законом от 31.01.1995 «Об основах государственного социального страхования» (с изм. и доп.), Законом от 29.02.1996 «Об обязательных страховых взносах в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» (в ред. Закона от 28.07.2003, с изм. и доп.) и Положением об уплате обязательных страховых взносов и иных платежей в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 05.06.2000 № 318, в ред. Указа от 28.10.2005 № 511, с изм. и доп., далее — Положение № 318).

2. Домашние работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию. При этом в соответствии со ст. 1 Закона «Об обязательных страховых взносах в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» плательщиками обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты (далее — Фонд) являются физические лица, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам (т. е. лица, нанимающие домашних работников), а также лица, работающие по трудовым договорам (т. е. сами домашние работники).

Объектом для начисления обязательных страховых взносов в Фонд являются все виды выплат в денежном и (или) натуральном выражении, начисленных в пользу работников по всем основаниям независимо от источников финан-

сирования, включая вознаграждения по гражданско-правовым договорам, кроме предусмотренных перечнем видов выплат, на которые не начисляются обязательные страховые взносы в Фонд, утверждаемым Советом Министров (ст. 2 указанного Закона).

3. Размеры обязательных страховых взносов для лиц, нанимающих домашних работников, составляют в совокупности 35 %;

по страхованию на случай достижения пенсионного возраста, инвалидности и потери кормильца (пенсионное страхование) — 29 %;

по страхованию на случай временной нетрудоспособности, беременности и родов, рождения ребенка, ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет, предоставления одного свободного от работы дня в месяц матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, смерти застрахованного или члена его семьи (социальное страхование) — 6 %.

Уплата обязательных страховых взносов в Фонд в вышеуказанных размерах производится плательщиками единым платежом в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о государственном социальном страховании.

В соответствии с п. 2 Положения № 318 физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудовых договоров с работниками, обязаны стать на учет в органах Фонда по месту нахождения (жительства) в течение 10 рабочих дней со дня регистрации этих договоров в местных исполнительных и распорядительных органах.

По общему правилу сумма обязательных страховых взносов, исчисленная с выплат, начисленных в пользу работников, и подлежащая уплате за истекший месяц, должна быть не менее суммы этих взносов, исчисленной из размера минимальной заработной платы, установленной в соответствии с законодательством в месяце, за который начислены взносы.

При занятости работников неполное рабочее время и (или) неполный месяц сумма обязательных страховых взносов исчисляется пропорционально времени, отработанному в соответствующем месяце.

4. Сами домашние работники также выступают в качестве плательщика обязательных страховых взносов в Фонд. Размер обязательного страхового взноса по страхованию на случай достижения пенсионного возраста, инвалидности и потери кормильца (пенсионное страхование) для указанных работников составляет 1 %. При этом в силу п. 6 Положения № 318 обязательные страховые взносы за домашних работников начисляют, удерживают и перечисляют их наниматели. Заявление работающих граждан об уплате обязательных страховых взносов не требуется (за исключением иностранных граждан и лиц без гражданства).

5. Иные особенности уплаты обязательных страховых взносов и иных платежей в Фонд изложены в Положении № 318.

Пункт 25 Положения № 318 определяет и основные обязанности плательщиков таких взносов:

в соответствии с законодательством своевременно стать на учет в органе Фонда;

в полном объеме и в установленные Положением № 318 сроки начислять и перечислять обязательные страховые взносы и иные платежи;

вести учет начисленных и перечисленных обязательных страховых взносов и иных платежей, а также расходов, производимых за счет средств Фонда;

представлять в органы Фонда по месту постановки на учет установленную законодательством отчетность;

представлять в органы Фонда расчеты, справки, иные материалы и сведения, связанные с начислением и уплатой обязательных страховых взносов и иных платежей;

оказывать содействие уполномоченным должностным лицам органов Фонда в их деятельности при проверке правильности начисления и уплаты обязательных страховых взносов и иных платежей;

выполнять требования органов Фонда и его уполномоченных должностных лиц об устранении выявленных при проверке нарушений порядка уплаты обязательных страховых взносов и иных платежей;

представлять в органы Фонда документы, подтверждающие право на применение льготного размера обязательных страховых взносов;

сообщать письменно в органы Фонда по месту постановки на учет об изменении места своего нахождения (жительства) в течение пяти рабочих дней;

представлять информацию обо всех открытых и закрытых банковских счетах, для открытия и закрытия которых требуется справка органов Фонда, в течение пяти рабочих дней со дня их открытия (закрытия);

подписывать акт проверки правильности начисления и уплаты обязательных страховых взносов и иных платежей, а также расходования средств Фонда.

Глава 27

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ

Статья 315. Особенности регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства

На работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, распространяется настоящий Кодекс 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) исключен;

3) 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;

4) 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;

5) 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 настоящего Кодекса.

Перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяются особенности, предусмотренные частью первой настоящей статьи, а также другие особенности, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

1. Особенности регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства, установленные нормами ст. 315, распространяются только на работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве.

2. В отличие от общего правила, введенного в действие ст. 33, с учетом специфики производственного процесса (освоение новых массивов, интенсивность труда в пожароопасный период и т. д.) в лесной промышленности и лесном хозяйстве установлены особенности временного перевода работников в связи с производственной необходимостью, в том числе для замещения отсутствующего работника (п. 1 ст. 315).

Особенности таких переводов заключаются в следующем:

допускается только внутренний перевод, т. е. только у одного и того же нанимателя;

количество переводов не ограничено. В зависимости от производственной необходимости может быть и один, и два, и три перевода;

независимо от количества переводов их продолжительность в суммированном виде должна быть до трех месяцев в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

3. В лесном хозяйстве и лесной промышленности по природно-климатическим или техническим условиям в течение определенных периодов требуется усиленная работа, например при посеве и посадке леса.

В случаях, когда по условиям производства (работы) соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени невозможно, может применяться суммированный учет рабочего времени.

При этом продолжительность ежедневной работы (смены) может увеличиваться, но не более чем до 12 часов при условии, что норма рабочего времени будет соблюдена за учетный период.

Согласно п. 3 ст. 315 возможны три варианта компенсации за переработанное время:

уменьшение рабочих дней в другое время учетного периода;

предоставление дней отдыха, которые могут быть использованы как свободные дни или дополнительные дни отпуска;

оплата переработанного времени как за сверхурочную работу (в случаях, когда переработка сверх нормального рабочего времени не может быть по условиям производства компенсирована предоставлением другого дня отдыха и уменьшением рабочих дней).

4. В соответствии с п. 4 ст. 315 продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена по сравнению с нормативной (не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене — ст. 125), но не менее чем до 12 часов. При этом время перерыва для отдыха и питания не считается.

Неиспользованные часы междусменного отдыха могут компенсироваться в суммированном виде и предоставляться в виде других дней отдыха в течение учетного периода.

5. В пункте 5 ст. 315 предусмотрена возможность сокращения продолжительности еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени до 32 часов. При этом в среднем за учетный период она должна соответствовать предусмотренным ст. 138 нормам.

6. Часть 2 ст. 315 гласит, что перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяются особенности, предусмотренные ч. 1 комментируемой статьи, а также другие особенности, устанавливаются Правительством или уполномоченным им органом.

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» установлены категории работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы. В числе других категорий такой отпуск предоставляется работникам, занятым в лесном хозяйстве, в зависимости от профессий и должностей. Продолжительность дополнительного отпуска за особый характер работы (исчисляется в календарных днях) установлена для следующих профессий и должностей: лесничий — 10; мастер леса — 10; помощник лесничего — 8; лесник, егерь — 8; инженер по охране и защите леса — 8; инженер по лесовосстановлению и мелиорации — 8; инженер по лесопользованию — 8; инженер по охотничьему хозяйству — 8, лесовод — 6.

Данные дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня.

Статья 316. Особенности регулирования условий труда работников строительно-монтажных организаций

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).

1. Рабочим строительно-монтажных организаций в случае производственной необходимости и с учетом экономической целесообразности может быть установлен суммированный учет рабочего времени, порядок применения которого регулируется ст. 126.

2. При введении суммированного учета рабочего времени в строительно-монтажных организациях, как правило, применяется годовой учетный период, который может измеряться календарным или расчетным годом. Такая длительность

учетного периода объясняется особенностями организации и условий труда, неравномерностью выполняемых объемов строительно-монтажных работ в течение года. Если условия позволяют, то желательно вместо годового учетного периода устанавливать, например, квартальный или полугодовой учетный период.

3. Перечень объектов, видов работ, профессий рабочих с суммированным учетом рабочего времени, а также продолжительность учетного периода определяет наниматель по согласованию с профсоюзом. Названный перечень может быть самостоятельным локальным нормативным правовым актом либо прилагаться к коллективному договору или правилам внутреннего трудового распорядка, которые также являются локальными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовой распорядок для работников соответствующей организации (ст. 194).

4. При суммированном учете рабочего времени норма продолжительности рабочего времени в неделю, установленная ст. 112-114, должна соблюдаться в среднем за учетный период. При составлении графиков работ (сменности) необходимо учитывать, что время, запланированное графиками в целом для установленного учетного периода, должно соответствовать норме рабочего времени, рассчитанной для этого периода.

При установлении учетного периода продолжительностью в календарный год используется расчетная норма рабочего времени соответствующего календарного года, которая устанавливается в соответствии с законодательством Министерством труда и социальной защиты. При этом учитывается, что годовая норма рабочего времени конкретного работника, как правило, меньше расчетной нормы рабочего времени за счет предоставления трудового отпуска, возможной временной нетрудоспособности работника, выполнения им государственных или общественных обязанностей, иных случаев.

При установлении продолжительности учетного периода, измеряемого расчетным годом (например, с 1 апреля текущего года по 31 марта следующего года), норма рабочего времени определяется исходя из расчетной нормы рабочего времени двух смежных лет (с учетом выбранного периода).

5. Графики работ (сменности) разрабатываются таким образом, чтобы продолжительность ежедневной работы (смены) не превышала 10 часов с последующим при этом сокращением продолжительности рабочего дня (смены) в другие дни или предоставлением дополнительных дней отдыха в течение учетного периода. При этом продолжительность ежедневной работы может дифференцироваться в зависимости от природно-климатических условий (по периодам года), а также с учетом специфики работы.

6. Дополнительные дни отдыха (отгулы), предоставляемые за переработку в течение учетного периода, определяются из расчета один день отдыха за восемь часов переработки при пятидневной рабочей неделе и (или) один день за семь часов переработки при шестидневной рабочей неделе.

7. По желанию работника, увольняющегося до окончания установленного учетного периода, дата увольнения может указываться в приказе об увольнении и, соответственно, в трудовой книжке с учетом полагающихся ему дней отдыха (отгулов) в связи с имеющейся переработкой.

**Статья 317. Особенности регулирования рабочего времени
и времени отдыха работников организаций
сельского хозяйства**

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.

1. Действие комментируемой статьи распространяется не на всех работников, а только на рабочих организаций сельского хозяйства, а именно рабочих, деятельность которых связана с растениеводством и животноводством.

Статьей 317 устанавливаются особенности регулирования труда только рабочего времени и времени отдыха.

2. Согласно ч. 1 ст. 317 рабочим растениеводства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период. Годовой учетный период может определяться календарным (с 01.01 по 31.12) или расчетным годом (например, с 01.04 по 31.03 следующего года).

Наниматель имеет право увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) рабочим растениеводства в случае необходимости — в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и др.):

до 10 часов (без согласия работников);

до 12 часов (только с согласия работников).

При этом продолжительность рабочего времени в годовой учетный период не должна превышать нормальной продолжительности рабочего времени.

Пунктом 2 ч. 1 ст. 317 установлены следующие способы компенсации переработки, возникшей в период напряженных полевых работ:

путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время;

путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за 8 часов переработки);

сочетание одного и другого способов.

3. Согласно ч. 2 ст. 317 наниматель наделен правом устанавливать рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, суммированный учет рабочего времени на отдельные периоды напряженных полевых работ. При этом наниматель вправе в эти периоды увеличивать продолжительность ежедневной работы этим работникам до 10 часов. Однако в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не должна превышать нормального количества часов.

4. В соответствии с ч. 3 ст. 317 наниматель может устанавливать рабочим животноводства рабочий день, разделенный не более чем на три части. Между этими частями должны быть перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность перерывов не может превышать 4 часов (ч. 1 ст. 127), а общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

Статья 318. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта

Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта в пределах норм, установленных настоящим Кодексом, 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.

1. Для работников организаций, осуществляющих деятельность в области связи, электроэнергетики и транспорта в основном применяются общие правила и нормы, связанные с рабочим временем и временем отдыха, установленные ТК, и лишь отдельные из них регулируются с учетом специфики и условий труда определенных категорий работников. В числе общих правил и норм можно назвать следующие: порядок установления режима рабочего времени; нормы продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 112-114),

расчетные нормы рабочего времени и их применение; суммированный учет рабочего времени; работа в ночное время; привлечение работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни, дни государственных праздников и праздничные дни, объявленные нерабочими п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 (с изм. и доп.); продолжительность перерывов для отдыха и питания; иные нормы.

2. Учитывая специфику организации производственных (технологических) процессов, особенности, условия выполнения отдельных видов работ, иные факторы, в соответствии со ст. 318 особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха для отдельных категорий работников организаций, осуществляющих деятельность в области связи, электроэнергетики и транспорта, определяются положениями о рабочем времени и времени отдыха, порядок утверждения которых устанавливается Правительством.

3. Рассмотрим основные особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха для отдельных категорий работников организаций, осуществляющих деятельность в области связи, электроэнергетики и транспорта.

4. Положение о рабочем времени и времени отдыха для работников организаций, осуществляющих деятельность в области связи, утверждено постановлением Министерства связи Республики Беларусь от 18.05.2000 № 9 (с изм. и доп., далее — Положение № 9).

Положение № 9 распространяется на работников организаций, осуществляющих деятельность в области связи, независимо от форм собственности и их ведомственной подчиненности (далее — работники организаций связи).

Для работников организаций связи, предоставляющих услуги населению, может устанавливаться режим рабочего времени с пятидневной рабочей неделей с выходными днями, например, в воскресенье и понедельник либо с шестидневной рабочей неделей с выходным днем не в воскресенье, а в другие дни календарной недели.

При введении сменного режима работы в основном применяются общие нормы законодательства. Однако Положением предусмотрено, что в случае производственной необходимости по согласованию с профсоюзом непрерывная длительность работы в смене может устанавливаться не менее 4 часов и не более 12 часов, включая перерыв для отдыха и питания, а для дневной смены — не менее 8 часов. Перерыв между сменами (от конца одной смены и до начала другой) для работника во всех случаях не может быть менее 8 часов.

При производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), и в иных случаях с учетом производственной необходимости наниматель может по согласованию с профсоюзом для отдельных категорий работников установить рабочий день с разделением на отдельные части с одним перерывом между ними, превышающим два часа, либо с двумя и более перерывами, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность ежедневной работы не должна превышать 12 часов, а перерыв — четырех часов (время этих перерывов в рабочее время не включается).

К Положению № 9 прилагается примерный перечень работников организаций, осуществляющих деятельность в области связи, для которых может

устанавливаться рабочий день с удлинёнными перерывами. В перечень включены работники, занятые в производствах с неравномерной нагрузкой (объемом работ) в течение суток, отдельные работники радиосвязи, телевизионного, радио и проводного вещания, работники, занятые доставкой телеграмм, перевозкой, обменом почты и др.

Работникам организаций связи, привлекаемым для дежурства по месту жительства (на случай срочных вызовов на работу), время дежурства засчитывается в рабочее время из расчета 1/3 часа за один час дежурства. Например, дежурство на дому запланировано работнику с 18 до 21 часов. Общая продолжительность дежурства — 3 часа. В таблице учета использования рабочего времени будет учтено рабочее время один час.

Перерыв для отдыха и питания работникам организаций связи устанавливается с учетом общей нормы — от 20 минут до двух часов включительно. Такой перерыв в рабочее время не включается.

При работе в ночную смену работникам может предоставляться перерыв для отдыха продолжительностью от одного до трех часов, который в рабочее время не включается при условии предоставления работникам помещения для отдыха с постельными принадлежностями.

Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) могут предоставляться работникам организаций связи в различные дни календарной недели поочередно каждой группе или отдельным работникам согласно графику работ (сменности). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха по общей норме должна быть не менее 42 часов. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, еженедельный отдых может быть сокращен до 12 часов, но в среднем за учетный период его продолжительность должна быть не менее 42 часов.

Положением установлены другие особенности, связанные с продолжительностью рабочего времени и времени отдыха для работников радиосвязи, телевизионного, радио и проводного вещания, разъездным работникам почтовых вагонов, работникам по сопровождению и обмену почты, а также работникам военизированной охраны.

Работники организаций связи привлекаются к работе в сверхурочное время и выходные дни с учетом общих правил и норм. При этом кроме исключительных случаев, перечисленных в ст. 121, 143, при которых работники могут привлекаться к такой работе без их согласия, в Положении предусмотрена возможность привлекать работников без их согласия к работе в сверхурочное время и выходные дни для производства необходимых работ по устранению случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование организаций связи и их подразделений.

Работа в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими (п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157), допускается в организациях, осуществляющих деятельность в области связи и их подразделениях, обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций, а также при выполнении неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

зочных работ. На основании ч. 2 ст. 147 в организациях, осуществляющих деятельность в области связи в эти дни могут также допускаться работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (например, необходимость обеспечения технического обслуживания средств связи).

5. Постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25.05.2000 № 13 утверждено Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобильного транспорта (далее — Положение № 13).

Положение № 13 применяется в организациях независимо от форм собственности, ведомственной подчиненности, вида экономической деятельности. Наниматели организаций всех форм собственности, а также индивидуальные предприниматели обязаны соблюдать установленные законодательством и Положением правила и нормы, регулирующие рабочее время и время отдыха водителей автомобилей (далее — водителей).

С учетом специфики работы водителей Положением № 13 установлены особенности, связанные с их рабочим временем и временем отдыха.

Так, согласно п. 6 Положения № 13 в состав рабочего времени водителя включается:

- подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию (маршрут) и после возвращения с линии (маршрута) в организацию, а при междугородных и международных перевозках — для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания поездки (движения). Норма продолжительности подготовительно-заключительного времени установлена продолжительностью 20 минут;

- время проведения предрейсового медицинского осмотра водителей продолжительностью 5 минут в смену;

- время движения автомобиля на линии (маршруте);

- время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки, в местах посадки и высадки пассажиров;

- время простоев не по вине водителя;

- время дополнительного специального (технического) перерыва для кратковременного отдыха продолжительностью не менее 20 минут, который предоставляется водителю после управления автомобилем в течение 4 часов. Такой перерыв предоставляется при условии, если в соответствии с графиком работ (сменности) у водителя не наступает время перерыва для отдыха и питания;

- время стоянки при междугородных перевозках в промежуточных и конечных пунктах, предусмотренное графиком для охраны перевозимого груза и автомобиля.

Если в течение рабочего дня (смены) водитель полностью не загружен выполнением основной работы, то на него может быть дополнительно возложена другая работа, близкая его квалификации, специальности. Эта работа должна быть обусловлена трудовым договором на основании п. 3 ч. 2 ст. 19.

Продолжительность рабочего дня (смены) водителя установлена Положением № 13 не более 10 часов и лишь в исключительных случаях — не более

12 часов с разрешения министерства, иного органа управления и по согласованию с профсоюзом. При этом учитывается обоснованность и необходимость удлинения рабочего дня (смены) водителя до 12 часов.

В случаях, когда при междугородных перевозках предусматривается пребывание водителя в автомобиле продолжительностью более 12 часов, на таком автомобиле должно быть оборудовано место для отдыха водителей и в рейс должно быть направлено два водителя.

Водителям может быть установлена пятидневная рабочая неделя с двумя постоянными выходными днями в неделю или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю. При таком режиме обеспечивается соблюдение норм продолжительности рабочего времени в неделю, которые установлены ст. 112-114. Наниматель может в порядке, предусмотренном законодательством, установить иной режим рабочего времени водителям. Если с учетом установленного режима рабочего времени не может обеспечиваться соблюдение названных выше недельных норм, то наниматель по согласованию с профсоюзом вводит суммированный учет рабочего времени водителей, определяя при этом конкретную продолжительность учетного периода (месяц, квартал, иной период, продолжительность которого связана, например, со сроком выполнения определенной работы). При суммированном учете рабочего времени планируемое графиком работ (сменности) рабочее время для учетного периода должно быть равно норме рабочего времени этого же периода. Переработка сверх нормы в течение учетного периода не считается сверхурочной работой. Такая переработка должна компенсироваться недоработкой по сравнению с нормой в течение этого же учетного периода. Графики работ (сменности) водителей, занятых на перевозках в составе технологического процесса промышленных, строительных, сельскохозяйственных и других организаций, должны быть увязаны с графиками работ (сменности) соответствующих работников этих организаций. Например, график работы водителя автомобиля, который обеспечивает доставку рабочих на объект строительства, составляется с учетом графика работ рабочих, занятых на строительстве этого объекта.

На работах, где есть особенности их осуществления, а также на работах, интенсивность которых в течение рабочего дня (смены) неодинакова, водителям может устанавливаться рабочее время с разделением рабочего дня на части, с применением при этом общих норм законодательства, регулирующих такой режим.

Временем отдыха водителей считается время, в течение которого они освобождаются от выполнения трудовых функций. Время отдыха водителей включает в себя:

перерыв для отдыха и питания, минимальная продолжительность которого — 20 минут, максимальная — 2 часа. Этот перерыв, как правило, предоставляется через 4 часа после начала работы водителя. В рабочее время он не включается;

дополнительные специальные перерывы продолжительностью 20 минут через каждые 4 часа управления автомобилем (если не наступает время перерыва для отдыха и питания), которые включаются в рабочее время;

ежедневный (междусменный) отдых, продолжительность которого вместе с перерывом для отдыха и питания не может быть меньше двойной продолжительности рабочего времени в предшествующий отдыху рабочий день (смену);

еженедельный непрерывный отдых (выходные дни). Его продолжительность установлена не менее 42 часов с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня и до момента его начала в первый после выходного дня рабочий день (смену).

При суммированном учете рабочего времени названные нормы продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха и еженедельного непрерывного отдыха могут исчисляться в среднем за учетный период. Однако во всех случаях ежедневный отдых водителя не может быть менее 12 часов, а число дней еженедельного отдыха в каждом месяце должно быть не менее числа полных рабочих недель в соответствующем месяце.

Водителям, занятым на междугородных перевозках продолжительностью более недели, при отсутствии у них возможности использовать дни еженедельного отдыха в период нахождения в поездках должен предоставляться отгул (другой день отдыха) после их возвращения из поездки к месту постоянной работы.

Привлечение водителей к работе в выходной день и компенсация за эту работу производится с учетом общих правил и норм, установленных законодательством.

При учете рабочего времени водителей необходимо фиксировать не только период рабочего времени с момента выезда на линию (маршрут) и до времени возвращения в гараж (на место работы), но и учитывать другие виды рабочего времени, перечисленные в п. 6 Положения № 13.

Учет рабочего времени водителей ведется в таблице учета использования рабочего времени, который заполняется на основании путевых листов, иных документов, порядок ведения которых устанавливает наниматель.

В путевых листах фиксируется:

время выезда на линию (маршрут) и возвращения с линии (маршрута) по графику и фактическое;

начало и окончание перерывов, в том числе специального (технологического);

дата и время начала и окончания простоев и их причины.

В месте командировки рабочее время водителя учитывается на общих основаниях и в порядке, установленном по месту его работы. Если в месте командировки работа водителя организована по иному графику, чем это предусмотрено в месте его постоянной работы, то учитывается фактическая продолжительность рабочего времени водителя в месте командировки, которая фиксируется в таблице учета использования рабочего времени, предоставляемом с места командировки на основное его место работы.

Главой 5 Положения № 13 регулируются особенности, связанные с рабочим временем и временем отдыха водителей, обслуживающих международные автомобильные перевозки. Независимо от того работает водитель на международных перевозках постоянно или периодически, при obsлу-

живании (осуществлении) международных перевозок применяются правила и нормы рабочего времени и времени отдыха, установленные гл. 5 Положения № 13. Эти правила и нормы несколько отличаются от тех, которые установлены для водителей, работающих на внутриреспубликанских линиях (маршрутах).

Ежедневная продолжительность управления автотранспортным средством на международных перевозках установлена продолжительностью 9 часов (по территории Республики Беларусь — до 10 часов, в исключительных случаях — до 12 часов). При этом общая продолжительность управления на протяжении (в течение) любых двух недель не должна превышать 90 часов. После управления в течение 4,5 часов водитель должен сделать перерыв на 45 минут, если у него не наступает период отдыха. Вместо 45-минутного перерыва водителю могут предоставляться несколько перерывов на протяжении всего времени управления, при этом продолжительность каждого из них не может быть менее 15 минут. Такие перерывы распределяются на протяжении периода управления автотранспортным средством или сразу после окончания управления (например, два перерыва по 15 минут каждый в период управления и один 15-минутный после окончания управления). В течение этих перерывов водитель должен отдыхать и не может выполнять какую-либо работу. Такие перерывы включаются в рабочее время водителя.

Непрерывный ежедневный отдых водитель должен иметь продолжительностью не менее 11 часов. Еженедельный отдых водителю предоставляется не позднее чем через 54 часа общей продолжительности управления (9 часов х 6 рабочих дней). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха установлена в 45 часов. В пунктах 22 и 23 Положения № 13 предусмотрены условия сокращения и порядок определения иных норм непрерывного ежедневного и непрерывного еженедельного отдыха водителей, занятых на международных перевозках.

6. Постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 18.02.2003 № 3 утверждено Положение о рабочем времени и времени отдыха экипажей судов внутреннего водного транспорта (далее — Положение № 3).

Положением № 3 установлены особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников, являющихся членами экипажей судов.

Началом и окончанием работы членов экипажа судов внутреннего водного транспорта (далее — члены экипажа) считается время приема и соответственно сдачи вахты в часы, установленные расписанием вахт и судовых работ.

Общая продолжительность рабочего дня членов экипажа не должна превышать 12 часов, а количество рабочих дней быть более 15 суток подряд.

При этом для членов экипажа, как правило, применяется суммированный учет рабочего времени, порядок введения и применения которого регулируется общими нормами законодательства.

При суммированном учете время, отработанное сверх установленной нормы продолжительности рабочего времени, суммируется и предоставляется в виде дней отдыха за неиспользованные часы ежедневного отдыха.

На судах, эксплуатируемых некруглосуточно, устанавливается двухсменная или односменная вахта (работа).

К сверхурочным работам допускаются члены экипажа на общих основаниях. Сверхурочные работы без согласия работников производятся только в случаях аварийных работ. При этом Положением № 3 определено, какие работы относятся к аварийным.

К времени отдыха членов экипажа относятся:

перерыв для отдыха и питания;

ежедневный отдых;

еженедельный непрерывный отдых;

дни отдыха за неиспользованные часы ежедневного отдыха при суммированном учете рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется на общих основаниях.

Временем ежедневного отдыха членов экипажа считаются промежутки между вахтами или периодами выполнения судовых работ. Положением № 3 установлено, что продолжительность ежедневного отдыха не может быть менее 12 часов. При этом один из перерывов в работе для отдыха членов экипажа не может быть менее 8 часов для непрерывного отдыха, а при работе экипажей по бригадному методу — не менее 6 часов.

Еженедельный непрерывный отдых предоставляется с учетом общих правил и норм.

Количество дней отдыха за неиспользованные часы ежедневного отдыха при суммированном учете рабочего времени определяется путем вычитания из общего числа часов, фактически отработанных в учетном периоде, числа часов, подлежащих к оплате в данном периоде (без учета часов на выполнение аварийных, авральных погрузочно-разгрузочных работ). При этом дни отдыха за неиспользованные часы ежедневного отдыха предоставляются членам экипажа как в период навигации при стоянке судов в связи с ремонтом, холодным отстоем, так и в межнавигационный период.

Положением № 3 установлены другие особенности, связанные с рабочим временем и временем отдыха членов экипажей.

7. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29.03.2002 № 56 (с изм. и доп.) утверждено Положение о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров (далее — Положение № 56).

Положение № 56 распространяется на работников железнодорожного транспорта, работа которых связана с непрерывностью перевозочного процесса, постоянным выполнением работы в пути и разъездах в пределах обслуживаемых участков. Положением № 56 установлены особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха названных работников с учетом специфики работы организаций железнодорожного транспорта и их подразделений.

С учетом общих норм рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять

свои трудовые обязанности (ст. 110). Время начала и окончания рабочего дня (смены) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и (или) графиками работ (сменности).

Началом работы считается время явки к постоянному месту работы, а окончанием работы — время освобождения от работы. Положением № 56 установлено, что в отдельных случаях время начала и окончания работы может устанавливаться вне места постоянной работы (постоянного пункта сбора), а также определен порядок включения в рабочее время времени следования работника от постоянного пункта сбора до места работы и обратно.

Положением № 56 установлены особенности, связанные с определением начала работы и ее окончания при выполнении работы в пути локомотивными и поездными бригадами, бригадами, обслуживающими специальный подвижной состав, а также работников военизированной охраны по сопровождению и охране грузов в пути следования.

В рабочее время включается время приема и сдачи локомотивов, поездов (секций) и вагонов локомотивными и поездными бригадами, а также время на подготовку в рейс поездных бригад. Нормы продолжительности на подготовительно-заключительную работу устанавливает наниматель по согласованию с профсоюзом.

Продолжительность рабочего дня (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работ (сменности), с соблюдением при этом установленных ст. 112-114 норм продолжительности рабочего времени в неделю.

На непрерывных производствах и при выполнении работ в пути может устанавливаться продолжительность ежедневной работы (смены) не более 12 часов. Продолжительность работы (смены) 12 часов не должна допускаться более двух календарных дней подряд, кроме работников, постоянная работа которых протекает в пути. Для проводников пассажирских вагонов в рейсе допускается максимальная продолжительность работы в рабочие сутки не более 16 часов (с учетом кратковременного отдыха).

В случаях, когда по условиям производства (работы) не могут быть соблюдены установленные недельные нормы продолжительности рабочего времени в неделю, нанимателем по согласованию с профсоюзом вводится суммированный учет рабочего времени и устанавливается конкретная продолжительность учетного периода. При планировании рабочего времени сумма часов за учетный период согласно графику работ (сменности) должна быть равна норме часов за этот период. Количество сверхурочных часов работы определяется как разница между фактически отработанным рабочим временем и нормой часов за этот же период.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени может определяться календарными или иными периодами, например, туром или отрезком времени, охватывающим период выполнения определенных работ. Как правило, потурно учитывается рабочее время работников, постоянная работа которых протекает в пути, при общей продолжительности поездки в оба конца трое и более суток.

Для отдельных профессий рабочих и должностей служащих допускается организация дежурств в соответствии с порядком и условиями, устанавливаемыми нанимателем. Дежурства могут осуществляться:

на дому — на случай вызова на работу (без права отлучаться из дома). При этом за один час дежурства в рабочее время включается 15 минут;

в специально оборудованном на объекте помещении, вагоне в купе проводника с правом отдыха. За один час такого дежурства в рабочее время включается 45 минут;

для работников военизированной охраны — время междусменного отдыха предоставляемого в специально оборудованном вагоне, комнате отдыха караульного помещения, при этом за 1 час дежурства учитывается 30 минут.

Предоставление ежедневного (междусменного) отдыха, еженедельного отдыха, перерыва для отдыха и питания, дополнительного специального (технического) перерыва в основном производится по общим нормам, установленным законодательством.

Положением № 56 определены другие особенности, связанные с временем отдыха отдельных работников железнодорожного транспорта, в числе которых работники локомотивных и поездных бригад, обслуживающих грузовые и пассажирские поезда (в том числе пригородные поезда), иные работники.

При привлечении работников железнодорожного транспорта к работе в сверхурочное время с согласия работников, а также в нерабочие праздничные дни применяются общие нормы законодательства. К исключительным случаям, установленным ст. 121, когда привлечение к сверхурочной работе производится без согласия работника, Положением № 56 дополнительно отнесено их привлечение при особом режиме работы в период массовых пассажирских перевозок.

Положением № 56 также установлены другие особенности организации работы и учета рабочего времени отдельных категорий работников железнодорожного транспорта (см. гл. 4 Положения № 56).

8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников гражданской авиации установлены Государственным комитетом по авиации Республики Беларусь. В настоящее время применяются следующие нормативные правовые акты о рабочем времени и времени отдыха:

Положение о рабочем времени и времени отдыха летного состава гражданской авиации (транспортная авиация) (утв. приказом Государственного комитета по авиации Республики Беларусь от 17.03.1997 № 39);

Положение о рабочем времени и времени отдыха летно-технического персонала гражданской авиации (авиация ПАНХ) (утв. приказом Государственного комитета по авиации Республики Беларусь от 16.07.1997 № 91).

Названные Положения о рабочем времени и времени отдыха (далее — Положения) распространяются на летный, командно-летный, летно-инструкторский и инспекторский составы, а также на бортператоров авиакомпаний и авиапредприятий гражданской авиации Республики Беларусь.

Положения учитывают особенности летного труда пилотов, штурманов, бортинженеров, бортмехаников, бортрадистов, а также бортператоров и

летчиков-наблюдателей, входящих в состав экипажей воздушных судов гражданской авиации.

Установленные Положениями нормы продолжительности рабочего времени (в том числе полетного времени) и времени отдыха, которые позволяют обеспечивать сохранение работоспособности авиаспециалистов и безопасность полетов, распространяются на перечисленных выше членов экипажей независимо от подчиненности и форм собственности организаций, в которых они работают. Строгое соблюдение всех норм, установленных Положениями, обеспечивает охрану здоровья летного состава, исключает их переутомление, а также обеспечивает безопасность полетов. В связи с этим нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные Положениями, должны строго соблюдаться независимо от экономических и иных интересов авиакомпаний.

Рабочее время экипажей воздушных судов складывается из полетного времени, времени работы экипажа на земле в кабине воздушного судна и времени работы на земле.

В Положениях содержатся определения названных видов времени работы, включаемых в рабочее время.

Так, к полетному времени относится время работы экипажа в кабине воздушного судна, исчисляемое с момента начала движения самолета при взлете до окончания пробега при посадке.

Максимальная норма продолжительности планируемого общего рабочего времени для членов экипажа воздушного судна дифференцируется в зависимости от времени суток и состава экипажа. Приведем эти нормы:

Работа в интервалах базового времени	Максимальная норма продолжительности рабочего времени в часах		
	один экипаж	усиленный экипаж	двойной экипаж
с 06.00 до 22.00 часов	10	12	14
с 22.00 до 06.00 часов	8	10	12

Установленные Положениями нормы продолжительности полетного времени определялись исходя из норм продолжительности общего рабочего времени. Они дифференцируются в зависимости от типа воздушного судна, времени суток. Нормы полетного времени делятся на суточные, месячные и годовые. Предусмотрено, что в случае производственной необходимости месячная норма полетного времени может быть превышена на 25 % на срок не более трех месяцев. При этом годовая норма полетного времени должна быть соблюдена во всех случаях.

Время отдыха членов экипажа — это непрерывный отрезок времени (часы, дни), когда экипаж освобожден от исполнения любых работ (обязанностей). Временем отдыха членов экипажа считается время:

- предполетного отдыха;
- послеполетного отдыха;

еженедельного отдыха (выходные дни).

Минимальная продолжительность предполетного и послеполетного времени отдыха в базовом аэропорту установлена в 12 часов перед выполнением полета днем и 24 часа перед выполнением полета ночью.

В период предполетного или послеполетного отдыха члены экипажа не могут привлекаться к выполнению каких-либо служебных обязанностей, а также не допускается совмещение послеполетного отдыха с выходным днем.

Продолжительность послеполетного отдыха, как правило, должна равняться двойной продолжительности предшествующей отдыху работе.

Членам экипажа в процессе выполнения полета перерыв для отдыха и питания не предоставляется. Командир воздушного судна организует поочередный прием пищи членами экипажа во время полета.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. При суммированном учете рабочего времени выходные дни должны предоставляться не реже двух раз за семь непрерывных дней в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности). Выходные дни предоставляются членам экипажа на базе и при их нахождении в командировке или на эстафете.

Положениями установлены также другие особенности рабочего времени и времени отдыха для отдельных категорий работников авиационного транспорта.

9. Законом от 20.07.2007 внесено следующее изменение в ст. 318: название статьи и ч. 1 после слова «связи» дополнены словом «электроэнергетики».

Учитывая особенности организации работы, а также ответственность за бесперебойное обеспечение электроэнергией всех пользователей, для отдельных категорий работников организаций электроэнергетики в порядке, установленном Правительством, будет утверждено Положение о рабочем времени и времени отдыха работников организаций электроэнергетики.

Статья 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников

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 настоящим Кодексом.

1. В части 1 ст. 319 выделены некоторые особенности регулирования труда творческих, педагогических и научных работников.

Согласно ст. 1 Закона от 16.12.1999 «О творческих союзах и творческих работников» творческий работник — это физическое лицо, занимающееся творческой деятельностью в отрасли культуры, искусства и иной культурной творческой деятельности. При этом под культурной творческой деятельно-

стью понимается интеллектуальное творчество, которое завершается появлением нового, не существовавшего ранее самостоятельного результата в отрасли культуры, литературы, искусства и иной культурной творческой деятельности.

К педагогическим работникам относятся лица, обладающие необходимой квалификацией и соответствующим образованием, осуществляющие учебно-воспитательный процесс в учреждениях образования. В частности, к педагогическим работникам высших учебных заведений относятся руководители, профессорско-преподавательский состав и другие работники, осуществляющие учебно-воспитательный процесс, его методическое обеспечение.

Научным работником является физическое лицо, обладающее необходимой квалификацией и профессионально занимающееся научной деятельностью в соответствии с трудовым договором (ст. 9 Закона от 21.10.1996 «О научной деятельности», в ред. Закона от 17.10.2005).

2. Особенности регулирования труда творческих, педагогических и научных работников устанавливаются как законами, так и подзаконными нормативными правовыми актами. Например, согласно ст. 17 Закона «О научной деятельности» прием лиц на должности научных работников осуществляется в соответствии с законодательством о труде, в том числе на основании срочного трудового договора после прохождения конкурса на замещение должности научного работника, контракта без прохождения конкурса на замещение должности научного работника. Заключение контрактов с научными работниками осуществляется на основании Положения о порядке и условиях заключения контрактов с научными работниками (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.1997 № 718, в ред. постановления от 01.12.1999 № 1875, с изм. и доп.). Особенности конкурса замещения должностей профессорско-преподавательского состава в вузах закрепляются Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь (утв. приказом Министерства образования и науки Республики Беларусь от 15.02.1996 № 58, с изм. и доп.).

Права и обязанности педагогических и научных работников закрепляются в Законах от 29.10.1991 «Об образовании» (в ред. Закона от 19.03.2002, с изм. и доп.), от 05.07.2006 «Об общем среднем образовании», от 11.07.2007 «О высшем образовании», от 21.10.1996 «О научной деятельности» (в ред. Закона от 17.10.2005). Образовательная и научная деятельность в вузе осуществляется на принципе академической свободы: в высших учебных заведениях гарантируются свобода педагогической и научной деятельности, свобода выбора форм и методов обучения (ч. 1 ст. 34 Закона «Об образовании»).

Оплата труда творческих, педагогических и научных работников регулируется действующим законодательством. Например, постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями» (с изм. и доп.) устанавливает условия оплаты труда работников учреждений образования, высших учебных заведений, организаций науки и научного обслуживания, научно-

исследовательских подразделений высших учебных заведений, академий и институтов, обеспечивающих повышение квалификации и переподготовку кадров, культурно-просветительных и театрально-зрелищных учреждений, государственных архивов и архивных учреждений.

Доплаты за ученые степени и звания устанавливаются на основании Указа Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания».

Оплата труда научных работников и установление доплат за ученые степени и академические ученые звания в организациях частной формы собственности осуществляется в соответствии с законодательством и соглашением между работником и нанимателем.

Оплата труда творческих работников регулируется нормативными правовыми актами с учетом сферы деятельности работника (например, Указом Президента Республики Беларусь от 04.02.1997 № 125 «О выплатах стимулирующего характера работникам Национальной государственной телерадиокомпания» (с изм. и доп.); постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.1997 № 715 «Об установлении персональных окладов ведущим мастерам искусств»; постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 17.12.1997 № 114 «О повышающих коэффициентах оплаты художественно-производственного персонала Национальной киностудии «Беларусьфильм» и др.). Так, Министерство культуры имеет право устанавливать ведущим мастерам искусств персональные оклады в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3. Медицинские работники — это лица, занимающие в установленном законодательством порядке должности врачей, среднего и младшего медицинского персонала и осуществляющие профессиональную деятельность по оказанию медицинской помощи, проведению медицинской экспертизы и их организации (см. ст. 1 Закона от 18.06.1993 «О здравоохранении», в ред. Закона от 11.01.2002, с изм.). В указанном Законе устанавливаются права и обязанности медицинских работников (ст. 57, 59).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.04.2002 № 533 «Об особенностях условий труда медицинских работников» определяются предельные объемы рабочего времени для медицинских работников, выполняемые ими сверх установленной для них нормы труда, и оплата такой работы.

Перечень работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, утвержден постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.04.2000 № 6. Так, 38,5-часовая рабочая неделя устанавливается для врачей и среднего медицинского персонала больничных организаций, диспансеров, родильных домов, организаций скорой медицинской помощи, других организаций, 33-часовая рабочая неделя — для врачей стоматологов всех наименований, зубных врачей, зубных врачей-ортопедов, врачей и среднего медицинского персонала, постоянно занятого работой на лазерных установках 3-4 класса опасности, и других врачей.

4. Согласно Закону от 18.06.1993 «О физической культуре и спорте» (в ред. Закона от 29.11.2003, с изм. и доп.) отношения, возникающие в профессиональном спорте, регулируются ГК, ТК и иными актами законодательства Республики Беларусь.

Клуб по виду (видам) спорта — это организация, осуществляющая деятельность по подготовке спортсменов (команд спортсменов) и представлению их от своего имени на спортивных соревнованиях по виду (видам) спорта (ст. 17 вышеназванного Закона).

Правовое регулирование заключения контрактов со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта осуществляется Положением о порядке и условиях заключения контрактов со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта (утв. постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь и Министерства труда Республики Беларусь от 31.01.2000 № 1/9 (с изм. и доп.)). Этим же постановлением утверждены примерная форма контракта со спортсменом-инструктором национальной команды Республики Беларусь по виду спорта и примерная форма контракта с тренером национальной команды Республики Беларусь по виду спорта.

Условия оплаты труда работников организаций физической культуры и спорта определяются в приложении 7 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями» (в ред. постановления от 27.05.2004 № 58).

· |« и, м.<, М»' «Г. Ч • , - , , * • , г • | *«., V»)' Й

**Статья 320. Особенности регулирования трудовых
и связанных с ними отношений в организациях
с иностранными инвестициями, филиалах
и представительствах юридических лиц
Республики Беларусь, находящихся за границей**

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 настоящим Кодексом 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 — настоящим Кодексом и иными актами законодательства.

1. В части 1 комментируемой статьи определены особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений работников — граждан Республики Беларусь, работающих в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей.

Законодательство Республики Беларусь не содержит четкого определения понятия «организация с иностранными инвестициями». В соответствии с ч. 2 ст. 77 Инвестиционного кодекса на территории Республики Беларусь могут создаваться юридические лица Республики Беларусь с любым объемом иностранных инвестиций и в любых организационно-правовых формах, а также их филиалы и представительства в соответствии с актами законодательства Республики Беларусь, в том числе международными договорами Республики Беларусь. В статье 80 указанного Кодекса определяется понятие «коммерческая организация с иностранными инвестициями». Это — юридическое лицо, в уставном фонде которого частично или полностью используются иностранные инвестиции.

В целях определения особенностей регистрации все коммерческие организации с иностранными инвестициями рассматриваются как коммерческие совместные либо коммерческие иностранные организации.

Коммерческой совместной организацией на территории Республики Беларусь является юридическое лицо Республики Беларусь, уставный фонд которого состоит из доли иностранного инвестора и доли физических и (или) юридических лиц Республики Беларусь.

Коммерческой иностранной организацией является юридическое лицо Республики Беларусь, в уставном фонде которого иностранные инвестиции составляют 100 %.

Коммерческая организация с иностранными инвестициями вправе иметь дочерние и зависимые общества, дочерние унитарные предприятия, а также создавать филиалы и представительства на территории Республики Беларусь и за ее пределами с соблюдением условий, предусмотренных актами законодательства Республики Беларусь и соответствующим законодательством иностранных государств.

Филиалы и представительства коммерческих организаций с иностранными инвестициями действуют на основании положений о них, утверждаемых коммерческими организациями с иностранными инвестициями.

Согласно ст. 51 ГК представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения,

осуществляющее защиту и представительство интересов юридического лица, совершающее от его имени сделки и иные юридические действия.

Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все или часть его функций, в том числе функции представительства.

Представительства и филиалы не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений.

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, кроме норм ТК, могут регулироваться:

ратифицированными и вступившими в силу международными договорами Республики Беларусь;

учредительными документами;

локальными нормативными правовыми актами;

трудовыми договорами.

Учредительными документами являются устав организации с иностранными инвестициями и учредительный договор о ее создании.

К локальным нормативным правовым актам относятся коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя.

Перечисленные выше нормативные правовые акты и документы не могут содержать условия, ухудшающие положение работников — граждан Республики Беларусь, работающих в организациях с иностранными инвестициями, по сравнению с трудовым законодательством, регулирующим вопросы:

охраны труда;

гарантий по неприменению труда женщин и молодежи на определенных видах работ;

возраста, с которого допускается заключение трудового договора;

государственного социального страхования.

2. В части 2 ст. 320 определены особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений иностранных работников в организациях с иностранными инвестициями. Из смысла этой нормы вытекает следующее:

международными договорами Республики Беларусь, учредительными документами, локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами могут быть урегулированы практически любые трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников в организациях с иностранными инвестициями;

правовое регулирование указанных отношений может отличаться от норм трудового законодательства Республики Беларусь, в том числе ухудшать положение работников по сравнению с законодательством о труде нашей страны;

нормы ТК и иных актов законодательства Республики Беларусь могут применяться в отношении иностранных работников только в части вопросов, не урегулированных вышеназванными источниками.

**Статья 321. Особенности регулирования трудовых
и связанных с ними отношений
в дипломатических представительствах
и консульских учреждениях иностранных
государств, аккредитованных
в Республике Беларусь**

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 настоящим Кодексом (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 настоящей статьёй.

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.

1. Дипломатические представительства (посольства, постоянные представительства при международных организациях, миссии) и консульские учреждения являются органами внешних сношений, которые представляют определенное государство в государствах пребывания (международных организациях) и выполняют функции в интересах ее внешней политики. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, а также граждан Республики Беларусь, работающих в них, обусловлены особым правовым статусом этих органов. Он определен Венской конвенцией о дипломатических сношениях от 18.04.1961.

В соответствии с ч. 1 ст. 321 трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Бе-

ларусь, регулируются законодательством соответствующего иностранного государства. Эта норма вытекает из принципа иммунитета дипломатического агента от юрисдикции государства пребывания, установленного указанной выше Конвенцией. В частности, согласно ст. 31 Конвенции дипломатический агент пользуется иммунитетом от уголовной, гражданской и административной юрисдикции государства пребывания.

2. По общему правилу трудовые и связанные с ними отношения граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются законодательством о труде нашей страны. Это относится, в частности, к порядку заключения и прекращения трудовых договоров, правам и обязанностям нанимателя и работника, режима рабочего времени, продолжительности отпусков, гарантиям по оплате труда и т. д.

3. Нормами ч. 2-4 ст. 321 предусмотрены исключения из вышеуказанного правила, которые состоят в следующем:

не подлежат применению нормы раздела IV ТК (Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений);

не действуют нормы ТК, регламентирующие участие профсоюзов (иных представителей работников) в регулировании указанных отношений (ст. 41, 46, 87, 126 и др.);

трудовые споры между гражданами Республики Беларусь, работающими в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, и этими представительствами и консульскими учреждениями разрешаются с участием Министерства иностранных дел;

защиту трудовых и связанных с ними прав лиц, имеющих белорусское гражданство и работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, осуществляют совместно Министерство иностранных дел и Министерство труда и социальной защиты.

**Статья 322. Регулирование труда работников,
направленных на работу в учреждения
Республики Беларусь за границей**

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.

1. Основанием дифференциации труда работников, указанных в комментируемой статье, является выполнение ими работы в учреждениях Республики Беларусь за рубежом. Согласно ст. 120 ГК учреждением признается организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично. К ним, в частности, относятся

дипломатические, торговые и постоянные представительства, консульские учреждения. Перечень таких учреждений не является исчерпывающим.

2. На дифференциацию трудовых и связанных с ними отношений указанных работников также влияет особый правовой статус нанимателей, которыми являются соответствующие государственные органы (Совет Министров, министерства, другие республиканские органы государственного управления). Работники выезжают за границу по инициативе данных государственных органов, на что указывает используемый в комментируемой статье термин «направленных». Такие работники и члены их семей, принятые на штатные должности на месте, являются работниками указанных выше государственных органов и учреждений, осуществляющих координирующую деятельность по отношению к соответствующим учреждениям Республики Беларусь за границей (ч. 1 п. 3 Положения о регулировании труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, и гарантиях и компенсациях при служебных командировках за границу, утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 55, с изм. и доп., далее — Положение).

Согласно ч. 2 п. 3 Положения назначения, переводы и перемещения работников, направленных в учреждения Республики Беларусь за границей, оформляются приказами (распоряжениями) государственных органов, направивших их на работу, независимо от наличия приказа по соответствующему учреждению за границей. Аналогичным образом происходит и прекращение трудового договора с указанными работниками (п. 40 Положения).

Таким образом, дифференциация труда за границей может быть проведена по трем основаниям: 1) территория, 2) особый статус нанимателя, 3) характер трудо-правовой связи работника с нанимателем.

Регулирование территориальной дифференциации базируется на законодательстве о труде (см. вышеуказанное Положение), а также международных договорах. В основу дифференциации труда в зависимости от статуса нанимателя положены акты законодательства (например, положения о соответствующих министерствах, консульские конвенции, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 08.02.2001 № 175 «Об установлении общей численности работников дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Беларусь за рубежом», с изм.), уставные документы, локальные нормативные правовые акты. Характер трудо-правовой связи работника с нанимателем, определяемый трудовым договором, является самостоятельным критерием дифференциации труда, но во многом он зависит от первых двух. В соответствии с п. 2 вышеназванного Положения на работников Республики Беларусь, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, распространяется действие законодательства о труде Республики Беларусь с особенностями, установленными данным Положением, и условиями, оговоренными в трудовом договоре.

Кроме работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, указанное Положение распространяется:

«уш;л<; ' - д;Г"-: •• - - " ' ч у м - ; - : V . . - - м - <;^:~";»

на принятых за границей на работу на штатные должности в загранучреждения членов семей таких работников;

на работников, направленных из Республики Беларусь за границу министерствами, другими республиканскими органами государственного управления, объединениями (учреждениями), подчиненными Правительству, организациями;

на работников, аспирантов, докторантов и студентов, военнослужащих, лиц начальствующего состава, направленных за границу на обучение и стажировку;

на работников, направленных из Республики Беларусь в служебные командировки за границу.

Критериями дифференциации труда рассматриваемой категории работников согласно Положению являются заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты, рабочее время и время отдыха, обеспечение при временной нетрудоспособности.

3. Вопросы оплаты труда работников дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Беларусь за границей более детально урегулированы постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.08.2004 № 990 «Об упорядочении условий оплаты труда работников дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Беларусь за границей и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь по вопросам таких представительств и учреждений» (с изм. и доп.).

4. Для работников, которых предполагается направить на работу за рубеж, могут быть установлены определенные предварительные процедуры. В частности, такие работники и члены их семей проходят предварительный медицинский осмотр для определения их пригодности к поручаемой работе и пребыванию в данной стране, а также производят требуемые прививки.

.

Статья 323. Особенности регулирования труда трудоустроенных-мигрантов

Особенности регулирования труда трудоустроенных-мигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь.

1. В статье 323 определено, что особенности регулирования труда трудоустроенных-мигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь. Это говорит о том, что комментируемая статья носит отсылочный характер.

2. Право на свободный переезд является одним из основных прав человека. Это право закреплено в различных международных актах: Всеобщей декларации прав человека 1948 г., конвенциях и рекомендациях МОТ, содержащих международные нормы, регулирующие труд работников-мигрантов (Конвенция

МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах», № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» и Рекомендации № 86, № 151). В 1990 г. ООН приняла Международную конвенцию «О защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей». Эта Конвенция имеет комплексный характер и затрагивает множество вопросов, но лишь небольшая их часть относится к труду.

Республика Беларусь с 20.11.1997 является участником Соглашения государств — членов СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, подписанного 15.04.1994 в Москве.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.1994 № 474 «О полномочных органах Республики Беларусь по реализации Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» (с изм.) определено, что полномочные органы Республики Беларусь по реализации Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, подписанного в г. Москве 15.04.1994, — это Министерство труда и социальной защиты и Министерство внутренних дел.

Республикой Беларусь заключены межправительственные соглашения о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами государств проживания, — с Российской Федерацией (24.09.1993), Республикой Молдова (05.05.1994), Литовской Республикой (12.07.1996), Украиной (17.07.1996), Республикой Казахстан (23.09.1997), Республикой Армения (19.07.2000), Азербайджанской Республикой (02.05.2007).

3. Нормативными правовыми актами Республики Беларусь, регулирующими труд трудящихся-мигрантов, являются: Закон от 17.06.1998 «О внешней трудовой миграции» (с изм. и доп.); Декрет Президента Республики Беларусь от 09.03.2005 № 3 «О некоторых мерах по противодействию торговле людьми» (с изм. и доп.); постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.1994 № 474 «О полномочных органах Республики Беларусь по реализации соглашения о сотрудничестве в области миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» (с изм.); постановление Совета Министров Республики Беларусь от 08.12.2005 № 1403 «О государственной миграционной программе на 2006-2010 годы» (с изм.); Положение о лицензировании деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.10.2003 № 1335, с изм. и доп.); Инструкция о порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь (утв. постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 23.11.2004 № 264, в ред. постановления от 19.06.2006 № 158, с изм. и доп.); постановление Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 04.09.2006 № 240/123 «Об учете трудящихся-мигрантов» и др.

4. Основным нормативным правовым актом, регулирующим труд работников-мигрантов, является Закон от 17.06.1998 № 240/123 «О внешней трудовой миграции» (с изм. и доп., далее — Закон «О внешней трудовой миграции»).

5. Данный Закон не применяется к иностранным гражданам и лицам без гражданства:

получившим статус беженца или убежище на территории Республики Беларусь;

ходатайствующим о предоставлении статуса беженца или убежища в Республике Беларусь;

постоянно проживающим на территории Республики Беларусь;

работающим в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, аккредитованных в Республике Беларусь, представительствах международных организаций, иностранных фирм, находящихся на территории Республики Беларусь;

работающим в учреждениях, созданных на территории Республики Беларусь в соответствии с международными договорами Республики Беларусь, деятелям науки и культуры;

священнослужителям, занимающимся религиозной деятельностью в официально зарегистрированных в Республике Беларусь религиозных организациях;

обучающимся и проходящим практику в рамках программ учреждений образования;

аккредитованным в Республике Беларусь в качестве сотрудников зарубежных средств массовой информации;

приглашаемым на срок не более 90 суток для чтения курса лекций и другой учебной работы в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, повышение квалификации и переподготовку кадров;

трудоустраивающимся в ином порядке, определенном международными договорами Республики Беларусь.

6. Законом установлено, что реализацию государственной политики в сфере внешней трудовой миграции обеспечивают Министерство внутренних дел, Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел, а также структурные подразделения по гражданству и миграции главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета, управлений внутренних дел областных исполнительных комитетов, управлений, отделов, отделений внутренних дел в районах, городах, районах в городах (далее, если не указано иное, — подчиненные подразделения по гражданству и миграции).

7. Легальное определение некоторых терминов дано в ст. 2 Закона «О внешней трудовой миграции»:

внешняя трудовая миграция — добровольный выезд на законном основании граждан, постоянно проживающих на территории Республики Беларусь, за границу, а также въезд иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих вне пределов Республики Беларусь, на ее территорию для получения работы по трудовому договору (контракту) (далее — трудовой договор);

маятниковая (приграничная) трудовая миграция — выезд граждан Республики Беларусь на территорию сопредельного государства и въезд граждан сопредельного государства на территорию Республики Беларусь в целях получения работы по трудовому договору при условии постоянного проживания на территории государства выезда;

трудоустроенный-мигрант — лицо, которое занималось, занимается или будет заниматься трудовой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает;

приграничный трудоустроенный — трудоустроенный-мигрант, сохраняющий свое обычное местожительство в сопредельном государстве, в которое он возвращается каждый день или, по крайней мере, один раз в неделю;

государство выезда — государство, на территории которого трудоустроенный-мигрант проживает постоянно и выезжает для получения работы в другом государстве;

государство трудоустройства — государство, в котором трудоустроенный-мигрант занимался, занимается или будет заниматься трудовой деятельностью;

члены семьи — лицо, состоящее в браке с трудоустроенным-мигрантом, а также находящиеся на его иждивении дети и другие лица, которые признаются членами семьи в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

8. Законодательством Республики Беларусь установлены нормы, регулирующие порядок привлечения в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и осуществления деятельности, связанной с трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей, порядок выезда и въезда трудоустроенных-мигрантов, правоотношения трудоустроенного-мигранта с нанимателем, защиту прав и гарантий трудоустроенных-мигрантов и ответственность нанимателей за соблюдение этих прав и гарантий.

9. Для привлечения в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и осуществления деятельности, связанной с трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей, необходимо наличие специальных разрешений (лицензий) (ст. 4, 4¹ Закона «О внешней трудовой миграции»).

Порядок выдачи специальных разрешений (лицензий) установлен: Положением о лицензировании деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.10.2003 № 1335, с изм. и доп.); Инструкцией о порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь (утв. постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 23.11.2004 № 264, в ред. постановления от 19.06.2006 № 156, с изм. и доп.).

10. Согласно ст. 5 Закона «О внешней трудовой миграции» граждане Республики Беларусь, выезжающие за границу на работу, должны иметь трудовой договор, заключенный с нанимателем, и визу государства трудоустройства, выданную его дипломатическим представительством или консульским учреждением.

Трудящиеся-мигранты въезжают для трудоустройства в Республику Беларусь и возвращаются в государство выезда по визе, выданной в установленном порядке дипломатическим представительством или консульским учреждением Республики Беларусь за границей.

В соответствии со ст. 15 Закона от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь (с изм. и доп.) заключение договоров о трудоустройстве граждан за пределами Республики Беларусь с организациями и гражданами, в том числе иностранными, не являющимися непосредственными нанимателями, запрещается.

Трудящиеся-мигранты, прибывшие в Республику Беларусь, подлежат в установленном порядке регистрации в подчиненных подразделениях по гражданству и миграции по месту их временного проживания.

По истечении срока действия трудового договора трудящиеся-мигранты и члены их семей обязаны покинуть государство трудоустройства.

11. В целях привлечения граждан для работы за границей достаточно часто применяются информационные (рекламные) объявления. Инструкция о порядке согласования информационных (рекламных) объявлений о трудоустройстве граждан Республики Беларусь за границей утверждена постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 30.11.2004 № 273 (в ред. постановления от 24.10.2005 № 333, с изм.).

На привлечение иностранной рабочей силы в Республику Беларусь Совет Министров Республики Беларусь с учетом государственных интересов и ситуации на внутреннем рынке труда и приоритетности права граждан Республики Беларусь на занятие вакантных мест устанавливает квоты (пределы).

Трудовые отношения трудящегося-мигранта с нанимателем оформляются трудовым договором, который заключается в письменной форме на родном или понятном для трудящегося-мигранта языке и должен содержать данные:

- о сроке его действия, характере и месте работы, условиях труда и его оплате, в том числе за работу в ночное, сверхурочное время, выходные и праздничные дни;

- о размере премий, надбавок и удержаниях с заработной платы;

- о правах, обязанностях, ответственности сторон, порядке и условиях расторжения или продления трудового договора;

- об организации переезда, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-мигранта и членов его семьи;

- о порядке и условиях социального страхования трудящегося-мигранта;

- о порядке возмещения вреда, причиненного здоровью трудящегося-мигранта в процессе его трудовой деятельности, и о других социальных гарантиях.

Наниматель Республики Беларусь обязан зарегистрировать заключенный трудовой договор в подчиненном подразделении по гражданству и миграции.

Один экземпляр трудового договора, заключенного между иностранным нанимателем и гражданином Республики Беларусь, вручается трудящемуся-мигранту до его выезда в государство трудоустройства (ст. 10 Закона «О внешней трудовой миграции»).

При заключении трудовых договоров на трудоустройство граждан Республики Беларусь за границей и привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы должен соблюдаться принцип равенства прав трудящихся-мигрантов с гражданами государства трудоустройства в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Не допускается наем трудящихся-мигрантов на условиях, унижающих человеческое достоинство, наносящих вред здоровью.

За гражданами Республики Беларусь, выехавшими за границу для трудовой деятельности по трудовому договору, сохраняются права и обязанности, предусмотренные законодательством Республики Беларусь (ст. 11 Закона «О внешней трудовой миграции»).

12. Если трудовой договор с трудящимся-мигрантом расторгнут в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности, штата работников нанимателя, соответствующие государственные органы принимают меры по вовлечению трудящегося-мигранта, насколько это возможно, с его согласия, в другие равноценные трудовые отношения на срок действия заключенного трудового договора.

На трудящегося-мигранта распространяются льготы и компенсации, установленные законодательством Республики Беларусь для высвобождаемых по указанным основаниям работников — граждан Республики Беларусь, если иное не предусмотрено трудовым договором.

При нарушении условий трудового договора нанимателем Республики Беларусь Департамент и подчиненные подразделения по гражданству и миграции оказывают содействие трудящемуся-мигранту в получении причитающихся ему льгот и компенсаций, досрочном расторжении трудового договора и возвращении в страну выезда за счет нанимателя.

В случае нарушения нанимателем условий трудового договора с трудящимся-мигрантом, являющимся гражданином Республики Беларусь, выехавшим для трудовой деятельности за границу, трудящийся-мигрант вправе обратиться в дипломатическое представительство или консульское учреждение Республики Беларусь, которые обязаны принять меры по защите его прав, в том числе на получение причитающихся льгот и компенсаций, расторжению трудового договора и возвращению трудящегося-мигранта (и членов его семьи) в Республику Беларусь за счет нанимателя (ст. 12 Закона «О внешней трудовой миграции»).

Порядок досрочного возвращения трудящегося-мигранта в государство выезда, социального обеспечения, возмещения вреда, причиненного здоровью трудящегося-мигранта, определен ст. 14-16 Закона «О внешней трудовой миграции».

13. Ответственность за нарушение законодательства в сфере трудовой миграции установлена ст. 20-22 Закона «О внешней трудовой миграции», ст. 9.23 КоАП, Декретом Президента Республики Беларусь от 09.03.2005 № 3 «О некоторых мерах по противодействию торговле людьми (с изм. и доп.) и др.

Глава 28

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАВШИХ УЧАСТИЕ В ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ КАТАСТРОФЫ НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС, И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ ЛИЦ

Статья 324. Исключена.

**Статья 325. Преимущественное право на оставление
на работе и трудоустройство при сокращении
численности или штата работников**

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 в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 годах — в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения, при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе.

При невозможности продолжения трудовой деятельности указанных работников на прежнем месте работы другая работа предоставляется им в первую очередь или принимаются меры для их трудоустройства в другую организацию.

1. Комментируемая статья устанавливает гарантии для работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС при сокращении численности или штата работников. Законом от 20.07.2007 в указанную статью, а также в ст. 45 внесены изменения, касающиеся уточнения категорий работников, имеющих такие гарантии. Если в предыдущей редакции ч. 1 ст. 325 были указаны лица, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (далее — ЧАЭС) в 1986-1989 гг., без указания зон, то в новой редакции Закона указаны периоды участия в ликвидации последствий катастрофы и зоны, в которых работали ликвидаторы последствий аварии.

В соответствии с новой редакцией ст. 325 преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют работники:

заболевшие и перенесшие лучевую болезнь;

ставшие инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 гг. в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 гг. — в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения.

2. Режим территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению, определен Законом от 12.11.1991 «О правовом режиме территорий, подвергшихся

радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп.). В соответствии со ст. 4 указанного Закона территории в зависимости от плотности загрязнения почв радионуклидами и степени воздействия (величины эффективной дозы) радиации на население подразделяются на следующие зоны:

зона эвакуации (отчуждения) — территория вокруг ЧАЭС, с которой в 1986 г. в соответствии с существовавшими нормами радиационной безопасности было эвакуировано население (30-километровая зона и территория, с которой проведено дополнительное отселение в связи с плотностью загрязнения почв стронцием-90 выше 3 Ки/кв. км и плутонием-238, 239, 240 — выше 0,1 Ки/кв. км);

зона первоочередного отселения — территория с плотностью загрязнения почв цезием-137 от 40 Ки/кв. км либо стронцием-90 или плутонием-238, 239, 240 соответственно 3,0; 0,1 Ки/кв. км и более;

зона последующего отселения — территория с плотностью загрязнения почв цезием-137 от 15 до 40 Ки/кв. км либо стронцием-90 от 2 до 3 Ки/кв. км или плутонием-238, 239, 240 от 0,05 до 0,1 Ки/кв. км, на которых среднегодовая эффективная доза облучения населения может превысить (над естественным и техногенным фоном) 5 мЗв в год, и другие территории с меньшей плотностью загрязнения вышеуказанными радионуклидами, где среднегодовая эффективная доза облучения населения может превысить 5 мЗв в год;

зона с правом на отселение — территория с плотностью загрязнения почв цезием-137 от 5 до 15 Ки/кв. км либо стронцием-90 от 0,5 до 2 Ки/кв. км или плутонием-238, 239, 240 от 0,02 до 0,05 Ки/кв. км, на которых среднегодовая эффективная доза облучения населения может превысить (над естественным и техногенным фоном) 1 мЗв в год, и другие территории с меньшей плотностью загрязнения вышеуказанными радионуклидами, где среднегодовая эффективная доза облучения населения может превысить 1 мЗв в год;

зона проживания с периодическим радиационным контролем — территория с плотностью загрязнения почв цезием-137 от 1 до 5 Ки/кв. км либо стронцием-90 от 0,15 до 0,5 Ки/кв. км или плутонием-238, 239, 240 от 0,01 до 0,02 Ки/кв. км, где среднегодовая эффективная доза облучения населения не должна превышать 1 мЗв в год.

Дополнительные критерии по определению границ указанных зон в зависимости от степени загрязнения территории другими долгоживущими радионуклидами, включая дочерние изотопы (с учетом их суммарного воздействия и других факторов), устанавливаются Советом Министров.

Перечень населенных пунктов и других объектов, находящихся в данных зонах, устанавливается в зависимости от изменения радиационной обстановки и с учетом других факторов и пересматривается Советом Министров не реже одного раза в пять лет.

Карты указанных зон, перечень населенных пунктов и других объектов, находящихся в этих зонах, публикуются в республиканской и местной печати.

3. Положения ч. 1 ст. 325 соответствуют п. 13 ч. 1 ст. 18, ч. 2 ст. 19 и ч. 2 ст. 20 Закона от 22.02.1991 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп.).

4. Вопрос о преимущественном праве или предпочтении на оставление на работе возникает в том случае, когда при сокращении численности или штата работников нанимателю необходимо из группы работников, выполняющих работу по однородным специальностям (должностям), выбрать то количество человек, которое соответствовало бы плану по труду или штатному расписанию. Делая выбор, наниматель должен исходить из интересов производства и оставлять, прежде всего, работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (количество произведенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг). Кроме того, более высокая производительность труда должна подтверждаться документально зафиксированными показателями работы за последние годы. Квалификацию подтверждают диплом **0** высшем и среднем специальном образовании, свидетельство о получении специальности, документы о повышении квалификации, материалы аттестационной комиссии и т. д. При определении уровня квалификации работника наниматель вправе принять во внимание следующие критерии (документы): результаты аттестации, приказы о поощрении, отзывы специалистов, служебные характеристики с прежнего места работы и другие документы.

5. По общему правилу, установленному ст. 45, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается определенным категориям работников, в том числе и перечисленным в ст. 325.

6. Следует обратить внимание на определенные противоречия, содержащиеся в ст. 45 и ст. 325. В соответствии с ч. 2 ст. 45 рассматриваемая категория работников при равной производительности труда и квалификации имеет предпочтение в оставлении на работе, а в ст. 325 речь идет о преимущественном праве на оставление на работе. В то же время согласно ч. 1 ст. 45 преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. С учетом положений ст. 325 можно сделать вывод, что работники, перечисленные в данной статье, имеют преимущество на оставление на работе перед всеми другими работниками, имеющими равную с ними производительность труда и квалификацию. Когда нанимателем будут учтены интересы участников ликвидации последствий на ЧАЭС, перечисленных в ч. 1 ст. 325, тогда он будет вправе обсуждать вопрос о предпочтении в оставлении на работе других категорий работников, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением. В то же время никто из названных в ч. 1 ст. 325 работников не имеет предпочтений друг перед другом. В таком случае право выбора будет принадлежать нанимателю по его усмотрению.

7. Законодательством установлены также случаи, когда работник не может быть уволен по сокращению численности или штата. Не допускается увольнение по сокращению численности или штата беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет) (ст. 268), членов комиссии по

трудовым спорам в период осуществления их полномочий (ст. 240) и др. В этом случае не имеют значения их производительность труда и квалификация.

8. Если работники, указанные в ст. 325, не могут продолжить трудовую деятельность по прежнему месту работы (например, сокращается единственная должность), наниматель, решая вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников, в первую очередь обязан предложить имеющиеся вакантные должности работникам, перечисленным в ст. 45 и ч. 1 ст. 325. Если на данном предприятии отсутствует работа, то наниматель должен принять меры для трудоустройства названных работников в другую организацию.

Статья 326. Отпуска

Работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы в 1986-1989 годах, трудовой отпуск предоставляется в удобное для них время.

Работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой, а также лицам, принимавшим участие в 1986-1987 годах в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС 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, предоставляется социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в году.

1. Норма ч. 1 комментируемой статьи соответствует ст. 168, предусматривающей очередность предоставления трудовых отпусков. Наниматель по согласованию с профсоюзом, а в случае отсутствия профсоюза — с работником, утверждая график очередных трудовых отпусков для коллектива, обязан запланировать предоставление отпуска по желанию работника в летнее или другое удобное время для ряда категорий, в том числе для работников:

заболевших и перенесших лучевую болезнь вследствие катастрофы на ЧАЭС); .

ставших инвалидами вследствие катастрофы на ЧАЭС;

принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в 1986-1989 гг. в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 гг. — в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

эвакуированных и отселенных из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувших эти зоны после аварии на ЧАЭС.

При этом в ст. 168 предусмотрено предоставление отпуска в летнее или удобное для работника время, а в ст. 326 — только в удобное время. Норма ч. 1 ст. 326 не претерпела изменений в части конкретизации участников ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, а в ст. 168 конкретизированы зоны, в которых находились ликвидаторы.

2. В соответствии с п. 12 ч. 1 ст. 18, ч. 2 ст. 19, п. 2 ч. 1 ст. 20 Закона от 22.02.1991 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп.) трудовой отпуск предоставляется указанным в законе лицам в удобное для них время. К этой категории относятся граждане, заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на ЧАЭС, а также инвалиды, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой, принимавшие в 1986-1989 гг. участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС в пределах зоны эвакуации (отчуждения) или занятые в этот период на 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 этих работ.

3. Согласно ст. 150 одним из видов социальных отпусков является отпуск в связи катастрофой на ЧАЭС. Законом от 20.07.2007 изменен подход к предоставлению социального отпуска в связи с катастрофой на ЧАЭС. По ранее действовавшему законодательству такой социальный отпуск предоставлялся с сохранением заработной платы. Новая редакция ч. 2 ст. 326 предусматривает предоставление такого отпуска продолжительностью 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы.

4. В части 2 ст. 326 уточнен круг лиц, которым предоставляется данный социальный отпуск. Социальный отпуск в связи с катастрофой на ЧАЭС предоставляется:

работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на ЧАЭС;

инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой;

лицам, принимавшим участие в 1986-1987 гг. в работах по ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС 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.

5. Социальный отпуск может быть использован работником как одновременно с трудовым отпуском, так и отдельно, при этом трудовой и социальный отпуска предоставляются работнику в удобное для него время.

6. В случае неиспользования в текущем календарном году социального отпуска, на который работник имеет право в соответствии с ч. 2 ст. 326, он на следующий год не переносится.

Глава 29

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ (РАБОТАЮЩИХ) НА ТЕРРИТОРИИ РАДИОАКТИВНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ

Статья 327. Регулирование труда работников, работающих в зоне эвакуации (отчуждения)

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;**
- 3) исключен;**
- 4) исключен.**

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.

1. Определение зоны эвакуации (отчуждения) установлено Законом от 12.11.1991 «О правовом режиме территорий, подвергавшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС» (см. комментарий к ст. 325).

2. В соответствии со ст. 112 полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории для лиц, работающих в зоне эвакуации, продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю. Такая сокращенная продолжительность рабочего времени установлена как для работников, постоянно проживающих и работающих в этой местности, так и для лиц, временно направленных или командированных.

3. Для временно направленных и командированных в зону эвакуации или отчуждения установлен повышенный размер суточных, а также бесплатное горячее питание.

Размер суточных и нормы расходов на бесплатное горячее питание устанавливаются Правительством. Так, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2005 № 645 «О нормах расходов на бесплатное горячее питание и суточных для лиц, работающих на территориях, с которых выселены жители, в зонах эвакуации (отчуждения), первоочеред-

ного и последующего отселения» (с доп.) норма расходов на бесплатное горячее питание, предоставляемое лицам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным в эту зону, а также военнослужащим и лицам рядового и начальствующего состава органов внутренних дел и государственной безопасности, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, занятым на работах и несущим службу на территориях, с которых выселены жители, в зонах эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения, установлена в размере 35 % базовой величины в сутки и норма суточных для лиц, временно направляемых или командированных в зону эвакуации (отчуждения), — 44 % базовой величины.

Финансирование затрат на бесплатное горячее питание и затрат, связанных с выплатой суточных повышенных размеров по сравнению с общепринятыми нормами командировочных расходов, осуществляется организациями, напавшими или командировавшими вышеуказанных лиц, с последующим возмещением данных затрат финансовыми органами по месту нахождения этих организаций из средств, предусмотренных в республиканском бюджете на преодоление последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.

4. Продолжительность основного отпуска работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), устанавливается Советом Министров Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Основной отпуск предоставляется без учета дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» определено, что работникам, работающим в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на ЧАЭС, установлен основной отпуск следующей продолжительности:

работающим в зонах эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения — 44 календарных дня;

с правом на отселение — 37 календарных дней.

5. Конкретные условия режима труда и отдыха, оплаты труда и размеры компенсаций в зоне эвакуации устанавливаются Советом Министров или уполномоченным им органом — Министерством труда и социальной защиты.

**Статья 328. Регулирование труда работников,
проживающих (работающих) в зонах
первоочередного и последующего отселения**

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим в зоне первоочередного отселения и зоне последующего отселения, 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.

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

1) расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных действующим законодательством сроков 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) исключен;

4) использование трудового отпуска в удобное для них время;

5) исключен.

1. Об определении зон первоочередного и последующего отселения см. комментарий к ст. 325.

2. О продолжительности основного отпуска см. п. 4 комментария к ст. 327.

3. Сроки предупреждения нанимателя об увольнении предусмотрены ст. 40 при увольнении по собственному желанию. Если работник работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, то при его расторжении по собственному желанию лицами, проживающими в зонах первоочередного и последующего отселения, не требуется соблюдения установленного ст. 40 месячного срока предупреждения об увольнении. В этом случае трудовой договор должен быть расторгнут нанимателем в срок, указанный в заявлении работника.

4. На новом месте жительства переселенное лицо имеет право на первоочередное трудоустройство с учетом его профессии и квалификации. Переселенные лица имеют преимущества при трудоустройстве по отношению к постоянным жителям той местности, в которую они переселены. Такое же преимущественное право переселяемые имеют на предоставление им другой работы с учетом их желания и общественных потребностей. В случае отсутствия работы по специальности переселяемому должна предоставляться возможность обучения новым профессиям (специальностям). На весь период обучения за работником сохраняется заработная плата.

5. Работники, работающие в зоне первоочередного отселения и зоне последующего отселения, имеют право на использование трудового отпуска в удобное для них время. При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать указанным работникам по их желанию отпуск в летнее или другое удобное для них время (см. п. 1 комментария к ст. 326). Переселенный работник также имеет право на использование трудового отпуска в другое удобное для него время.

**Статья 329. Регулирование труда работников,
проживающих (работающих) в зоне
с правом на отселение**

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим в зоне с правом на отселение, 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.

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

1) расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя;

2) исключен;

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

1. Об определении зоны с правом на отселение см. комментарий к ст. 325.

2. О продолжительности основного отпуска см. п. 4 комментария к ст. 327.

3. О праве на расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя см. п. 3 комментария к ст. 328.

4. О праве на первоочередное трудоустройство на новом месте жительства см. п. 4 комментария к ст. 328.

Статья 330. Исключена.

Статья 331. Исключена.

Статья 332. Исключена.

**Статья 333. Срок временного командирования (направления)
на территорию радиоактивного загрязнения**

Срок непрерывного временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения не может превышать одного года.

1. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для вы-

полнения служебного поручения вне места постоянной работы. По общему правилу срок командировки работников определяется нанимателем и не может превышать 30 календарных дней, не считая времени нахождения в пути. Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.

2. При командировании работника на территорию радиоактивного загрязнения срок его пребывания в командировке не может превышать непрерывно одного года.

3. За командированными работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок за время командировки, включая время нахождения в пути. Заработная плата пересылается командированному работнику по его просьбе за счет объединения, предприятия, учреждения, организации, которыми он командирован.

4. При командировании на территорию радиоактивного загрязнения для временно направленных или командированных суточные выплачиваются в повышенных размерах (см. п. 3 комментария к ст. 327).

Статья 334. Исключена.

Статья 335. Иные особенности регулирования труда работников на территории радиоактивного загрязнения

Иные особенности регулирования труда работников, помимо предусмотренных настоящей главой, устанавливаются законодательством.

1. Кроме основных особенностей регулирования труда работников, проживающих и работающих на территории радиоактивного загрязнения, Законом от 22.02.1991 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изм. и доп.), другими актами законодательства установлены иные льготы и особенности регулирования труда данной категории работников. При этом право на льготы реализуется с учетом Закона от 14.06.2007 «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан».

2. В целях привлечения к работе и закрепления педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры и искусства, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.11.1998 № 1842 введена контрактная форма найма на работу:

медицинских и фармацевтических работников, работников культуры и искусства (включая руководителей) учреждений, предприятий и органи-

заций независимо от их ведомственной подчиненности, расположенных в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на ЧАЭС;

педагогических работников (включая руководителей) и других специалистов учреждений образования, здравоохранения, специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации, работающих в зонах с правом на отселение и последующего отселения.

С 1 января 2005 г. введена контрактная форма найма на работу специалистов и руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, расположенных в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на ЧАЭС.

3. Указанным работникам, заключившим контракт, устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам) исходя из условий, объема и качества выполняемых ими работ.

4. Работникам, приехавшим на работу в районы, подвергшиеся радиоактивному загрязнению в результате аварии на ЧАЭС, выдается единовременное пособие в размере, определенном с применением коэффициентов к базовой величине на день выплаты, согласно приложению.

Кроме того, на каждого приехавшего с ним члена семьи выплачивается единовременное пособие в размере 10 базовых величин.

Выплата единовременного пособия производится не позднее 15 дней со дня начала исполнения трудовых обязанностей, прибытия членов семьи к работнику, заключившему контракт.

5. Указанным выше работникам и членам их семей, выезжающим для работы в зоны радиоактивного загрязнения, по истечении срока действия контракта предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии (в учреждении, организации).

Глава 30 ИСКЛЮЧЕНА

Глава 31 ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ВОИНСКИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Статья 338. Гарантии для работников, проходящих подготовку к военной службе

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.

1. Защита Республики Беларусь — обязанность и священный долг гражданина Республики Беларусь. Порядок прохождения воинской службы, основания и условия освобождения от воинской службы либо замена ее альтернативной определяются законом (ст. 57 Конституции). Всеобщей обязанностью является защита Республики Беларусь, при этом возможна замена воинской службы альтернативной (гражданской).

2. Согласно ст. 4 Закона от 05.11.1992 «О воинской обязанности и воинской службе» (в ред. Закона от 22.07.2003, с изм. и доп., далее — Закон «О воинской обязанности и воинской службе») воинскую обязанность исполняют граждане мужского пола, годные по состоянию здоровья и физическому развитию к ее исполнению, независимо от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, образования, языка, отношения к религии, рода и характера занятий, политических и иных убеждений, а также граждане женского пола, отвечающие установленным требованиям и получившие подготовку по специальностям, необходимым для Вооруженных Сил и других воинских формирований.

Воинская обязанность не распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, проживающих на территории Республики Беларусь.

Граждане освобождаются от призыва на военную службу и службу в резерве только согласно основаниям и условиям, установленным Законом «О воинской обязанности и воинской службе».

Исполнение гражданами воинской обязанности обеспечивают в пределах своей компетенции республиканские органы государственного управления,

местные исполнительные и распорядительные органы, другие государственные органы, иные организации и их должностные лица.

Граждане, которые в соответствии с указанным Законом обязаны исполнять воинскую обязанность, подразделяются на допризывников, призывников, военнотружущих, резервистов, военнотружущих.

3. Законом «О воинской обязанности и воинской службе» предусмотрена обязательная и добровольная подготовка граждан к военной службе. В соответствии со ст. 19 этого Закона обязательная подготовка граждан к военной службе предусматривает:

- получение начальных знаний в сфере вооруженной защиты государства; допризывную и физическую подготовку в учреждениях, обеспечивающих получение общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования;

- патриотическое воспитание;

- проведение лечебно-профилактических мероприятий.

Добровольная подготовка граждан к военной службе предусматривает:

- занятие военно-прикладными видами спорта;

- подготовку по военно-техническим специальностям и специальностям, родственным военно-учетным;

- обучение по учебным программам, предусматривающим военную подготовку несовершеннолетних граждан, в учреждениях, обеспечивающих получение общего базового, общего среднего образования;

- обучение по программам подготовки младших командиров на военных кафедрах или факультетах гражданских учреждений, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования;

- обучение по программам подготовки офицеров запаса на военных кафедрах или факультетах гражданских учреждений, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования (ст. 24 Закона «О воинской обязанности и воинской службе»).

Обязательная и добровольная подготовка граждан к военной службе осуществляется в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

4. На срочную военную службу, службу в резерве призываются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не состоящие в запасе. Таким образом, лица младше указанного возраста могут привлекаться к подготовке на воинскую службу.

Согласно ст. 26 Закона «О воинской обязанности и воинской службе» подготовка граждан по военно-техническим специальностям и специальностям, родственным военно-учетным, осуществляется в республиканском государственном общественном объединении «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту Республики Беларусь», его организациях и учреждениях образования.

На обучение по военно-техническим специальностям направляются граждане мужского пола, достигшие 17-летнего возраста, годные по состоянию

здоровья к военной службе, подлежащие призыву на срочную военную службу после окончания обучения.

Перечень специальностей, родственных военно-учетным, учебные программы и порядок подготовки специалистов утверждаются Министерством обороны, иными государственными органами, в которых предусмотрена военная служба, по согласованию с Министерством образования.

Количество граждан, подлежащих подготовке по военно-техническим специальностям и специальностям, родственным военно-учетным, определяется в порядке, установленном Правительством.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.11.2003 № 1548 «Об организации подготовки граждан Республики Беларусь в учреждениях образования по специальностям, родственным военно-учетным» установлено, что:

подготовка граждан Республики Беларусь по специальностям, родственным военно-учетным, осуществляется в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования (далее — учреждения образования);

перечень специальностей, родственных военно-учетным, и учреждений образования, в которых осуществляется подготовка по этим специальностям (далее — перечень), утверждается Министерством обороны, иными государственными органами, в которых предусмотрена военная служба, по согласованию с Министерством образования.

Граждане, прошедшие обучение в учреждениях образования, указанных в перечне, по специальностям, родственным военно-учетным, и призванные на срочную военную службу, службу в резерве, направляются, как правило, для прохождения срочной военной службы в Вооруженные Силы Республики Беларусь, другие войска и воинские формирования, создаваемые в соответствии с законодательством, а также для прохождения службы в резерве по полученным специальностям.

Гражданам, прошедшим обучение в учреждениях образования по специальностям, родственным военно-учетным, не прошедшим срочную военную службу, службу в резерве и зачисленным в запас Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, создаваемых в соответствии с законодательством, по достижении ими 27-летнего возраста присваиваются военно-учетные специальности в порядке, установленном Министерством обороны.

5. На основании Закона «О воинской обязанности и воинской службе» и постановления Совета Министров Республики Беларусь от 26.11.2003 № 1548 Министерство обороны Республики Беларусь постановлением от 25.05.2004 № 29 утвердило перечень специальностей, родственных военно-учетным, и учреждений образования, в которых осуществляется подготовка граждан Республики Беларусь по этим специальностям. Среди таких специальностей — водитель автомобиля, машинист крана автомобильного, машинист экскаватора, машинист бульдозера, оператор связи, телеграфист, повар, оператор электронно-вычислительных машин (персональных электронно-вычислительных машин) и др.

6. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 08.12.2006 № 120 утверждено Положение о центре допризывной подготовки, одной из важнейших целей которого является подготовка учащихся к воинской службе в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях.

7. Нормы комментируемой статьи предусматривают материальные и иные гарантии для работников, привлекаемых к такой подготовке с отрывом от производства.

8. Порядок исчисления среднего заработка определен ст. 82-85, а также Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, в ред. постановления от 27.03.2006 № 37).

9. Нормой ч. 2 ст. 338 предусмотрено возмещение расходов по найму жилья на период учебы (сборов), стоимость проезда к месту учебы (сборов) и обратно по нормам применительно к служебным командировкам. При этом не имеет значения, в организации какой формы собственности (субъекта хозяйствования) трудится работник.

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.12.2003 № 1642 «О финансировании мероприятий, связанных с исполнением гражданами Республики Беларусь воинской обязанности» компенсация расходов, понесенных организациями независимо от форм собственности, местными исполнительными и распорядительными органами в связи с исполнением ч. 6 и 7 ст. 6 Закона «О воинской обязанности и воинской службе», производится военными комиссариатами и воинскими частями в пределах средств, выделяемых на эти цели в соответствии с законодательством Министерству обороны и другим государственным органам, в которых предусмотрена военная служба.

Статья 339. Гарантии для работников, призванных на военные и специальные сборы

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.

Работники, указанные в части первой настоящей статьи, 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.

1. В соответствии с законодательством военнообязанные привлекаются на военные или специальные сборы.

Военнообязанными являются граждане, состоящие в запасе Вооруженных Сил или других воинских формирований.

2. В статьях 67-69 Закона «О воинской обязанности и воинской службе» определены категории граждан, находящихся в запасе (в частности, уволенные с военной службы, прошедшие службу в резерве, альтернативную службу и др., категории запаса (их две), предельный возраст состояния в запасе, разряды запаса).

3. Военнообязанные, прошедшие альтернативную службу, на военные сборы не призываются.

Сроки и время проведения военных сборов, а также лимиты призыва военнообязанных и поставки техники устанавливаются Правительством.

Военнообязанные могут призываться на специальные сборы на срок до двух месяцев по решению Президента Республики Беларусь.

Общий срок военных или специальных сборов за время состояния военнообязанного в запасе не может превышать 12 месяцев. При этом в общий срок военных или специальных сборов офицеров запаса засчитывается время прохождения ими военных или специальных сборов до присвоения офицерского воинского звания.

Права и обязанности военнообязанных, призванных на военные или специальные сборы, устанавливаются Положением о порядке прохождения военных и специальных сборов, утверждаемым Правительством, и уставами Вооруженных Сил.

Военнообязанные, призванные на военные или специальные сборы, во время прохождения сборов обеспечиваются материальным и денежным довольствием в порядке и размерах, определяемых Правительством.

Военные сборы представляют собой вид воинской службы, заключающийся в исполнении воинской обязанности военнообязанными путем подготовки их для назначения на высшие воинские должности, совершенствования знаний в военной области и освоения новых видов вооружения и военной техники, подготовки специалистов, необходимых для комплектования Вооруженных Сил и других воинских формирований на военное время, обслуживания вооружения и военной техники неприкосновенного запаса, участия в мероприятиях по проверке боевой и мобилизационной готовности воинских частей, военных комиссариатов, и иных организаций Вооруженных Сил, а также других воинских формирований.

Специальные сборы — вид воинской службы, заключающийся в исполнении воинской обязанности военнообязанными путем участия в мероприятиях по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В статье 71 Закона «О воинской обязанности и воинской службе» предусмотрены категории граждан, которые освобождаются от прохождения военных и специальных сборов.

Так, от прохождения военных и специальных сборов освобождаются:

военнообязанные, забронированные за республиканскими органами государственного управления, другими государственными органами и иными организациями;

гражданский персонал Вооруженных Сил и других воинских формирований, органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям;

судьи и прокурорские работники;

депутаты Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь;

члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь;

руководители, лица из числа летного и технического состава, другие работники авиационного и железнодорожного транспорта (метрополитена), непосредственно обеспечивающие или осуществляющие перевозки, занятые обслуживанием и ремонтом самолетов (вертолетов), аэродромной техники, подвижного состава и устройств железнодорожного транспорта (метрополитена), а также авиационных организаций республиканского государственно-общественного объединения «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту Республики Беларусь»;

члены экипажей судов речного флота — в период навигации;

граждане, непосредственно занятые на посевных и уборочных работах, — в период проведения этих работ;

работники животноводческих комплексов (ферм);

педагогические работники учреждений, обеспечивающих получение общего базового, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, а также учебных центров допризывной подготовки граждан (за исключением прохождения военных сборов по проверке боевой и мобилизационной готовности воинских частей, военных комиссариатов, иных организаций Вооруженных Сил, а также других воинских формирований, проводимых по распоряжению Президента Республики Беларусь);

учащиеся, студенты учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, обучающиеся по очной форме получения образования, — на весь период обучения, а учащиеся и студенты указанных учреждений образования, обучающиеся по заочной форме получения образования, — на период экзаменационных сессий;

военнообязанные — при наличии у них оснований для предоставления отсрочки от призыва в период мобилизации по семейному положению, состоянию здоровья, а также имеющие трех и более детей до 18-летнего возраста;

граждане, уволенные в запас с военной службы, службы в резерве, — в течение двух лет со дня увольнения в запас (за исключением случаев прохождения военных сборов по проверке боевой и мобилизационной готовности воинских частей, военных комиссариатов, иных организаций Вооруженных Сил, а также других воинских формирований, проводимых по распоряжению Президента Республики Беларусь);

военнообязанные женского пола.

В отдельных случаях при наличии уважительных причин и предъявлении военнообязанными соответствующих документов решение об освобождении от

прохождения военных и специальных сборов может быть принято военным комиссаром района (города) по иным основаниям.

4. За военнообязанными, призванными на сборы, в соответствии с ч. 1 ст. 339 сохраняется место работы и выплачивается средний заработок по месту работы. Правила исчисления среднего заработка установлены в ТК (ст. 82-85) и Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, в ред. постановления от 27.03.2006 № 37).

Законодательством может быть предусмотрена повышенная оплата при ликвидации последствий природного либо техногенного характера.

5. Положением о порядке прохождения военных и специальных сборов (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.01.2004 № 78, с изм.) планирование и организация военных и специальных сборов с военнообязанными возлагается на Министерство обороны, другие государственные органы, в которых предусмотрена военная служба.

Государственные органы, в которых предусмотрена военная служба, ежегодно до 1 июня представляют в Министерство обороны предложения по проведению военных и специальных сборов в порядке, установленном этим Министерством.

Сроки проведения военных и специальных сборов военные комиссариаты доводят до местных исполнительных и распорядительных органов и руководителей организаций в части, их касающейся.

Должностные лица, виновные в невыполнении задач по организации и проведению военных и специальных сборов, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

На военные и специальные сборы призываются военнообязанные, не имеющие отсрочек от призыва на военную службу по мобилизации.

Оповещение военнообязанных, призываемых на военные и специальные сборы, за исключением проверочных, производится заблаговременно в процессе изучения и отбора кандидатов. Военнообязанным, отобранным для прохождения сборов, не позднее чем за 10 дней до их начала вручаются повестки с указанием сроков явки в военный комиссариат.

В день прибытия военнообязанных в военный комиссариат проводится их призыв на сборы и отправка в воинские части.

Оповещение, призыв и отправка военнообязанных на проверочные сборы проводятся в соответствии с порядком и в сроки, установленные специальными планами.

Военные комиссариаты извещают руководителей организаций, работники которых призываются на военные и специальные сборы. В извещении срок пребывания военнообязанных на военных и специальных сборах указывается с учетом сроков проведения сборов и времени на проезд до воинской части и обратно.

Перевозка военнообязанных, призванных на военные и специальные сборы, осуществляется железнодорожным или автомобильным транспортом за счет средств Министерства обороны.

Организация перевозки возлагается на: военные комиссариаты — от места жительства военнообязанных до места дислокации воинских частей, проводящих военные и специальные сборы; воинские части (по окончании военных и специальных сборов) — от места их дислокации до места жительства военнообязанных.

Военнообязанные, призванные на военные и специальные сборы, могут быть с них отчислены в связи с нарушением требований общевоинских уставов Вооруженных Сил и несоответствием их военно-учетной специальности.

Отчисление военнообязанных со сборов осуществляется по представлению командиров воинских частей, проводящих военные и специальные сборы, старшими командирами (начальниками), о чем немедленно уведомляются руководители организаций.

6. Важной гарантией трудовых прав работников, призываемых на сборы, является закрепление в ч. 2 ст. 339 недопустимости увольнения таких лиц по инициативе нанимателя уже со дня получения повестки, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Однако и применительно к таким случаям трудовым законодательством установлены гарантии (сроки предупреждения о предстоящем увольнении, выплата выходного пособия и др.).

Статья 340. Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на военную службу

Работникам, призванным или принятым на военную службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 настоящего Кодекса.

Работники освобождаются от работы на время, необходимое для приписки к призывным участкам, оформления призыва или приема на 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.

1. В Законе «О воинской обязанности и воинской службе» дается определение ряда понятий.

Воинская служба — особый вид государственной службы, включающий прохождение военной службы или службы в резерве, военных или специальных сборов в период состояния в запасе Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований.

Военная служба — основной вид воинской службы, заключающийся в непосредственном исполнении гражданами воинской обязанности (конституционного долга по защите Республики Беларусь) в составе Вооруженных Сил и других воинских формирований. Военная служба подразделяется на военную службу по призыву и военную службу по контракту.

Служба в резерве — вид воинской службы, заключающийся в обязательном исполнении гражданами, подлежащими призыву на срочную военную службу, воинской обязанности путем прохождения службы в воинских частях, иных организациях Вооруженных Сил или транспортных войск Республики Беларусь на занятиях и учебных сборах в целях получения военно-учетной специальности без прекращения трудовой деятельности. (При этом служба в резерве как самостоятельный вид воинской службы, для несения которой работникам предусмотрены гарантии, не упоминается.)

Законом установлен приоритет воинской службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельностью, который выражается в прекращении гражданами работы, учебы и иной деятельности при призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на службу в резерве, на сборы, а также в повышенном уровне социальной защищенности граждан, проходящих военную службу, службу в резерве.

2. Статус военнослужащего приобретает гражданами со дня начала состояния на военной службе и утрачивается со дня окончания состояния на военной службе. Время нахождения граждан на военной службе засчитывается в стаж работы и стаж работы по специальности (в отрасли).

3. Как установлено Законом «О воинской обязанности и воинской службе», призыву на военную службу, службу в резерве подлежат:

на срочную военную службу, службу в резерве — граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не состоящие в запасе (далее — граждане, не состоящие в запасе);

на военную службу офицеров по призыву — граждане мужского пола в возрасте до 27 лет, прошедшие обучение по программам подготовки офицеров запаса на военных кафедрах или факультетах гражданских учреждений, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, сдавшие государственные выпускные экзамены и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера (далее — граждане, зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера).

4. На военную службу, службу в резерве не призываются граждане, которые освобождены от призыва на военную службу, службу в резерве либо имеют право на отсрочку от призыва (ст. 30 Закона «О воинской обязанности и воинской службе»).

5. От призыва на военную службу, службу в резерве освобождаются граждане:

признанные по состоянию здоровья негодными к военной службе с исключением с воинского учета;

отцы, матери, родные братья или сестры которых, являясь военнослужащими, лицами начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, погибли или умерли либо стали инвалидами I или II группы в результате увечья (ранения, травмы, контузии), заболевания, полученных при исполнении обязанностей военной службы (служебных организаций), а также из числа детей-сирот, оставшихся без попечения родителей. Граждане, имеющие право на освобождение от призыва по этому основанию, могут быть призваны на военную службу, службу в резерве по их желанию;

проходящие или прошедшие альтернативную службу;

прошедшие военную службу или иным образом исполнившие воинскую обязанность в другом государстве.

Призыву на военную службу, службу в резерве не подлежат граждане:

отбывшие наказание в виде лишения свободы в исправительных учреждениях;

отбывающие наказание в виде лишения свободы, общественных или исправительных работ, ограничения свободы или ареста;

имеющие судимость;

в отношении которых судом применены принудительные меры безопасности и лечения, — в течение срока применения этих мер;

в отношении которых осуществляется уголовное преследование или уголовное дело передано прокурору для направления в суд либо осуществляется судебное производство (ст. 31 Закона «О воинской обязанности и воинской службе»).

6. В Законе «О воинской обязанности и воинской службе» установлены категории лиц, которые имеют право на отсрочку от призыва на срочную военную службу, службу в резерве.

В частности, отсрочка от призыва на срочную военную службу, службу в резерве предоставляется гражданам:

по состоянию здоровья;

для продолжения образования;

по семейному положению;

для получения военно-технических специальностей;

в связи с осуществлением депутатских полномочий;

на основании указов Президента Республики Беларусь.

Отсрочка от призыва на срочную военную службу, службу в резерве по состоянию здоровья предоставляется гражданам, признанным в установленном порядке временно негодными к военной службе по состоянию здоровья, на срок до одного года.

Отсрочка от призыва на срочную военную службу, службу в резерве для продолжения образования предоставляется:

учащимся и студентам учреждений, обеспечивающих получение общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, — на период обучения;

гражданам, рекомендованным для поступления в магистратуру, — в год окончания учреждения, обеспечивающего получение высшего образования;

гражданам, поступающим в аспирантуру (докторантуру) впервые, — в год поступления;

гражданам, обучающимся в магистратуре, и аспирантам (докторантам) — на период обучения;

слушателям дневной формы получения образования подготовительных отделений учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, — на период обучения и сдачи вступительных испытаний в учреждения, обеспечивающие получение высшего образования, в год окончания подготовительного отделения;

выпускникам учреждений, обеспечивающих получение общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования, — до 1 сентября года окончания учреждения образования;

гражданам, обучающимся в учреждениях образования за границей, — на период обучения.

Гражданам, отчисленным за нарушение дисциплины, неуспеваемость из учреждений, обеспечивающих получение общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, в том числе находящимся за границей, независимо от формы получения образования повторная отсрочка от призыва на срочную военную службу, службу в резерве для продолжения образования не предоставляется.

Отсрочка от призыва на срочную военную службу, службу в резерве по семейному положению предоставляется гражданам, имеющим:

нетрудоспособных родителей либо других членов семьи, нуждающихся по состоянию здоровья в соответствии с заключением ВКК (МРЭК) в постоянном постоянном уходе (помощи, надзоре) и не находящихся на полном государственном обеспечении, — при отсутствии других трудоспособных лиц, проживающих на территории Республики Беларусь, обязанных в соответствии с законодательством Республики Беларусь содержать указанных членов семьи и заботиться о них независимо от того, проживают они вместе с ними или отдельно, либо при наличии таких лиц, которые проходят срочную военную службу, службу в резерве;

жену, во время беременности, при наличии подтверждающих документов;

жену и ребенка в возрасте до трех лет;

жену — инвалида I или II группы;

ребенка-инвалида;

ребенка, воспитывающегося без матери;

двух или более детей;

мать (отца), не состоящую (не состоящего) в зарегистрированном браке и не имеющую (не имеющего) других трудоспособных детей, которая (который) имеет одного ребенка в возрасте до трех лет, или двоих и более детей в

возрасте до 18 лет, или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, или ребенка старше 18 лет, являющегося инвалидом I или II группы, либо мать со сроком беременности 28 недель и более, которая не состоит в зарегистрированном браке и не имеет других трудоспособных детей;

одного или более родных братьев и сестер в возрасте до 18 лет либо старше 18 лет, если они являются учащимися учреждений, обеспечивающих получение общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования, или инвалидами I или II группы, — при отсутствии других лиц, которые могли бы взять их на содержание.

Нетрудоспособными родителями считаются отец старше 60 лет и мать старше 55 лет, отец и мать — инвалиды I или II группы независимо от возраста. В случае, если призыву на срочную военную службу, службу в резерве подлежат два сына одновременно, по желанию родителей или лиц, их заменяющих, отсрочка от призыва предоставляется одному из них.

Отсрочка от призыва на срочную военную службу, службу в резерве для получения военно-технических специальностей предоставляется гражданам, обучающимся в соответствующих организациях по направлениям военных комиссариатов, на период обучения.

Отсрочка от призыва на срочную военную службу, службу в резерве в связи с осуществлением гражданами депутатских полномочий предоставляется им на срок их полномочий.

На граждан, зачисленных в запас с присвоением воинского звания офицера, распространяется отсрочка от призыва на военную службу по основаниям, предусмотренным ч. 2, абз. 4 и 5 ч. 3, абз. 2, 5 и 7 ч. 5 и ч. 8 ст. 32 Закона «О воинской обязанности и воинской службе».

7. Граждане, не состоящие в запасе, утратившие основания, по которым они получили отсрочку от призыва на срочную военную службу, службу в резерве, а также не имеющие права на эту отсрочку или оснований для освобождения от призыва, предусмотренных ст. 31 Закона «О воинской обязанности и воинской службе», не призванные ранее на срочную военную службу, службу в резерве, призываются в порядке, установленном этим Законом.

8. Граждане, имеющие право на отсрочку от призыва на срочную военную службу, службу в резерве, могут быть призваны на срочную военную службу, службу в резерве по их письменному заявлению (ст. 32 Закона «О воинской обязанности и воинской службе»).

9. Призыв граждан на срочную военную службу, службу в резерве проводится в сроки, установленные указом Президента Республики Беларусь.

Призыв на военную службу граждан, зачисленных в запас с присвоением воинского звания офицера, проводится в сроки, установленные указом Президента Республики Беларусь.

10. В границах каждой административно-территориальной единицы соответствующий военный комиссариат приписывает граждан мужского пола в год достижения ими 16-летнего возраста. Эта территория является призывным участком. С призывного участка проводятся очередные призывы граждан мужского пола на срочную военную службу, службу в резерве.

11. Помимо Закона «О воинской обязанности и воинской службе» отношения, связанные с припиской к призывным участкам, оформлением призыва или приема на воинскую службу, постановкой или снятием с воинского учета, регулируются Положением о воинском учете (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.12. 2003 № 1662, с изм. и доп.).

12. Функционирование системы воинского учета обеспечивается Министерством обороны, органами внутренних дел, местными исполнительными и распорядительными органами и иными организациями.

Воинский учет призывников и военнообязанных подразделяется на количественный, персонально-качественный и персонально-первичный.

Военнообязанные также состоят на общем или специальном воинском учете.

Количественный и персонально-качественный воинский учет призывников и военнообязанных осуществляется военными комиссариатами.

На общем воинском учете состоят военнообязанные, не забронированные за республиканскими органами государственного управления, другими государственными органами, иными организациями на период мобилизации и военного времени.

На специальном воинском учете состоят военнообязанные, которые в установленном порядке бронируются за республиканскими органами государственного управления, другими государственными органами, иными организациями на период мобилизации и военного времени.

Первоначальный прием на воинский учет граждан мужского пола в год достижения ими 16-летнего возраста осуществляется при проведении их приписки к призывным участкам. Приписка граждан к призывным участкам проводится ежегодно в январе — апреле по месту их жительства (прописки).

Первоначальный прием на воинский учет граждан женского пола после получения ими специальности, при наличии которой они подлежат приему на воинский учет, а также приписка граждан мужского пола, своевременно не приписанных к призывным участкам, осуществляются в течение всего календарного года.

Приписка граждан к призывным участкам осуществляется комиссиями по приписке, создаваемыми в районах, городах без районного деления.

13. Комиссии по приписке граждан к призывным участкам утверждаются руководителями местных исполнительных и распорядительных органов в следующем составе:

председатель комиссии — военный комиссар района (города);

члены комиссии — специалисты военного комиссариата, а также врачи — специалисты организаций здравоохранения Министерства здравоохранения, участвующие в медицинском освидетельствовании призывников: хирург, терапевт, невролог, психиатр, офтальмолог, отоларинголог, стоматолог, а в случае необходимости — врачи других специальностей;

секретарь комиссии.

Для обеспечения работы врачей-специалистов привлекается средний медицинский персонал.

На комиссии по приписке граждан к призывным участкам возлагаются: организация медицинского освидетельствования граждан, подлежащих приписке к призывным участкам, и определение категории их годности к военной службе по состоянию здоровья;

прикрепление к организациям здравоохранения граждан, нуждающихся в медицинском обследовании, лечении и наблюдении;

рассмотрение вопросов об освобождении граждан от приписки к призывным участкам;

определение предварительного предназначения граждан для использования на военной службе;

предварительный отбор на добровольной основе граждан для направления в военные учебные заведения и другие учреждения образования;

отбор граждан, годных по медицинским и другим показаниям для подготовки по специальностям, родственным военно-учетным.

Руководители государственных органов, иных организаций ежегодно в сроки, устанавливаемые законодательством Республики Беларусь, представляют в соответствующие военные комиссариаты списки граждан, подлежащих приписке к призывным участкам.

14. Граждане, подлежащие приписке к призывным участкам, обязаны прибыть в военные комиссариаты (на призывные пункты) в сроки, указанные в повестках (уведомлениях), и предъявить необходимые документы. Перечень этих документов указывается в повестках (уведомлениях).

15. Медицинское освидетельствование граждан, подлежащих приписке к призывным участкам, проводится врачами — специалистами комиссий по приписке граждан к призывным участкам. Персональный состав врачей-специалистов и среднего медицинского персонала согласовывается с руководителями местных организаций здравоохранения и по представлениям военных комиссаров утверждается решениями местных исполнительных и распорядительных органов.

В случае невозможности вынесения медицинского заключения о категории годности гражданина к военной службе по состоянию здоровья комиссия по приписке граждан к призывному участку направляет его на амбулаторное или стационарное медицинское обследование (лечение) в лечебно-профилактические организации для уточнения диагноза заболевания.

Гражданину, приписанному к призывному участку, выдается удостоверение призывника, разъясняются права и обязанности призывника, правила воинского учета и порядок прохождения обязательной подготовки к военной службе.

16. Граждане несут обязанности по воинскому учету.

В целях обеспечения воинского учета граждане обязаны:

состоять на воинском учете по месту их жительства (прописки) в военном комиссариате, а в населенных пунктах, где нет военных комиссариатов, — в местных исполнительных и распорядительных органах и, кроме того, в организациях по месту работы (учебы). Граждане, уволенные из органов государственной безопасности Республики Беларусь в запас органов государственной

безопасности Республики Беларусь, обязаны состоять на воинском учете в управлении Комитета государственной безопасности Республики Беларусь по области по месту жительства (прописки);

являться в установленные время и место по вызову (повестке) военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет, по месту их жительства (прописки) или месту временного пребывания;

при увольнении с военной службы, службы в резерве в запас, а также со службы в органах и подразделениях, указанных в ч. 4 ст. 17 Закона «О воинской обязанности и воинской службе», явиться в месячный срок со дня исключения их из списков личного состава воинской части в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту их жительства (прописки) для принятия на воинский учет;

сообщать в недельный срок в военный комиссариат или иной орган, осуществляющий воинский учет, по месту их жительства (прописки) об изменении своего семейного положения, образования, места работы (учебы), места жительства (прописки) в пределах административно-территориальной единицы или места временного пребывания;

снятьсся с воинского учета при переезде на новое место жительства в пределах Республики Беларусь и стать в месячный срок на воинский учет по месту жительства (прописки);

при выезде на срок более шести месяцев за границу лично прибыть в военный комиссариат по месту жительства (прописки), а граждане, состоящие в запасе органов государственной безопасности Республики Беларусь, — в управление Комитета государственной безопасности Республики Беларусь по области по месту жительства (прописки) и сообщить об этом. По прибытии из государства временного пребывания в месячный срок лично прибыть в военный комиссариат по месту жительства (прописки), а граждане, состоящие в запасе органов государственной безопасности Республики Беларусь, — в управление Комитета государственной безопасности Республики Беларусь по области по месту жительства (прописки) и сообщить об этом;

иметь и хранить военный билет, военный билет офицера запаса, положения о которых утверждаются Министерством обороны (временное удостоверение, выданное взамен военного билета), или удостоверение призывника. В случае утраты этих документов граждане обязаны в недельный срок обратиться в военный комиссариат по месту жительства (прописки), за исключением случаев нахождения за границей;

исполнять иные обязанности, установленные Положением о воинском учете.

Граждане, подлежащие призыву на военную службу, службу в резерве и выезжающие с места жительства (прописки) в период проведения призыва на срок более одного месяца, должны лично сообщить об этом в военный комиссариат.

Именно с целью выполнения гражданами воинской обязанности в ТК предусмотрено освобождение от работы на необходимое время с сохранением за ними среднего заработка по месту работы.

17. В части 3 ст. 340 закреплены гарантии для работников, допущенных к сдаче испытаний в учреждения образования, осуществляющие подготовку кадров по специальностям военного профиля: за время следования к месту сдачи вступительных испытаний и обратно сохраняется работа (должность) и средний заработок по месту работы.

18. Гарантии в виде сохранения места работы (должности) и среднего заработка установлены и для случаев диспансерного или стационарного обследования.

19. В соответствии с Положением о военно-врачебной экспертизе (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.06.1998 № 868, с изм. и доп.) до приписки граждан к призывным участкам (начиная с 14-летнего возраста) ежегодно проводятся их медицинские осмотры, обследования (наблюдения), а также проводятся для них лечебно-оздоровительные мероприятия, включая профилактические прививки.

Организация и проведение медицинских осмотров, обследования (наблюдения) граждан, а также организация и проведение для них лечебно-оздоровительных мероприятий, включая профилактические прививки, возлагаются на местные исполнительные и распорядительные органы и государственные организации здравоохранения.

Порядок организации и проведения медицинских осмотров, обследования (наблюдения), лечебно-оздоровительных мероприятий и профилактических прививок, ведения учета и отчетности, осуществления контроля за этой работой определяется Министерством здравоохранения.

Организации здравоохранения, независимо от их организационно-правовых форм, в 10-дневный срок после поступления запроса от местных органов военного управления представляют по месту проведения медицинского освидетельствования граждан медицинские документы на них (медицинские карты амбулаторных больных, медицинские карты стационарных больных, рентгенограммы, протоколы специальных методов исследования и т. д.) и другие сведения, характеризующие состояние их здоровья. По окончании освидетельствования медицинские документы на граждан в 10-дневный срок должны быть возвращены в соответствующие организации здравоохранения.

Граждане до медицинского освидетельствования проходят обязательные диагностические исследования в порядке и объеме, установленных Министерством обороны.

Медицинское освидетельствование граждан при приписке к призывным участкам и призыве на срочную военную службу проводят следующие врачи-специалисты: хирург, терапевт, невролог, психиатр, офтальмолог, отоларинголог, стоматолог. В случае необходимости привлекаются врачи других специальностей.

Персональный состав врачей-специалистов и среднего медицинского персонала согласовывается с руководителями местных органов (учреждений) здравоохранения и по представлению председателя комиссии по приписке (призывной комиссии) утверждается руководителем соответствующего местного исполнительного и распорядительного органа.

Врач-специалист по результатам медицинского освидетельствования гражданина при приписке к призывному участку или призыве на срочную военную службу дает заключение о его годности к военной службе по следующим категориям: «годен к военной службе»; «годен к военной службе с незначительными ограничениями»; «временно негоден к военной службе»; «негоден к военной службе в мирное время»; «негоден к военной службе с исключением с воинского учета».

Для граждан, признанных годными к военной службе или годными к военной службе с незначительными ограничениями, в соответствии с Требованиями к состоянию здоровья граждан, связанных с военной службой, определяется показатель предназначения для прохождения военной службы. Порядок оформления заключения врача-специалиста устанавливается Министерством обороны.

При приписке граждан к призывным участкам по распоряжению председателя комиссии по приписке может определяться их годность к обучению в общественных объединениях, осуществляющих подготовку граждан по военно-учетным специальностям, а также к управлению транспортными средствами.

При медицинском освидетельствовании гражданина при приписке к призывному участку и призыве на срочную военную службу он может быть направлен в организацию здравоохранения на амбулаторное или стационарное медицинское обследование для уточнения диагноза заболевания либо для лечения. По завершении медицинского обследования (лечения) гражданина составляется акт исследования состояния его здоровья по форме, определяемой Министерством обороны.

При приписке гражданина к призывному участку или призыве на срочную военную службу заключение о временной негодности к военной службе выносится на срок от одного месяца до одного года. После завершения медицинского обследования (лечения) гражданин проходит повторное медицинское освидетельствование и может быть призван на военную службу. При возможности завершить медицинское обследование (лечение) гражданина до окончания работы комиссии по приписке или призывной комиссии (текущего призыва на военную службу) заключение о его временной негодности к военной службе не выносится. В этом случае врач-специалист дает заключение о том, что гражданин нуждается в медицинском обследовании (лечении), с указанием срока явки на повторное медицинское освидетельствование.

После истечения срока временной негодности гражданина к военной службе выносится окончательное заключение о категории его годности к военной службе.

Гражданин, признанный при приписке к призывному участку или призыве на срочную военную службу временно негодным к военной службе, в случае отказа или уклонения от медицинского обследования (лечения) подлежит повторному медицинскому освидетельствованию через шесть месяцев. Если при повторном освидетельствовании у гражданина не выявлено признаков ухудшения состояния здоровья либо не обнаружено явных признаков увечья

(ранения, травмы, контузии) или заболевания, препятствующих призыву на военную службу, он признается годным к военной службе или годным к военной службе с незначительными ограничениями.

Руководители местных исполнительных и распорядительных органов принимают меры для проведения своевременного медицинского обследования (лечения) граждан.

Граждане, призванные на срочную военную службу, перед отправкой в воинские части проходят медицинский осмотр в целях исключения случаев призыва на военную службу граждан, не подлежащих призыву на военную службу по состоянию здоровья.

Граждане, получившие отсрочку или не подлежащие призыву на срочную военную службу по состоянию здоровья, а также граждане, заявившие о своем несогласии с вынесенными в отношении их решениями районных (городских) призывных комиссий о категории годности к военной службе, проходят контрольное медицинское освидетельствование. По решению областной призывной комиссии контрольное медицинское освидетельствование граждан, получивших отсрочку или освобождение от призыва на срочную военную службу по состоянию здоровья, может проводиться заочно путем изучения их личных дел и медицинских документов, представленных в призывную комиссию. При необходимости проводится очное контрольное медицинское освидетельствование указанных граждан.

Организация медицинского осмотра граждан, призванных на срочную военную службу, перед отправкой их в воинские части, контрольного медицинского освидетельствования граждан, получивших отсрочку или не подлежащих призыву на срочную военную службу по состоянию здоровья, и граждан, заявивших о своем несогласии с вынесенными в отношении их решениями районных (городских) призывных комиссий о категории годности к военной службе, возлагается на областные (Минскую городскую) призывные комиссии.

Для осуществления медицинского осмотра и контрольного медицинского освидетельствования граждан привлекаются врачи-специалисты (хирург, терапевт, невролог, психиатр, офтальмолог, отоларинголог, стоматолог, дерматолог и в случае необходимости врачи других специальностей). Персональный состав врачей-специалистов и среднего медицинского персонала, привлекаемых для проведения указанных осмотра и освидетельствования граждан, утверждается руководителями местных исполнительных и распорядительных органов.

В случае выявления у гражданина при медицинском осмотре перед отправкой в войска или при контрольном медицинском освидетельствовании отклонений в состоянии здоровья, изменяющих категорию его годности к военной службе, областная (Минская городская) призывная комиссия отменяет соответствующее решение районной (городской) призывной комиссии и выносит свое решение, о чем сообщается гражданину и в призывную комиссию, решение которой отменено. Форма и сроки представления отчетных документов о результатах приписки к призывным участкам и призыве на срочную военную службу определяются Министерством обороны.

Указанным Положением предусмотрено медицинское освидетельствование граждан, поступающих на военную службу по контракту, и граждан, призываемых из запаса в Вооруженные Силы, другие войска и воинские формирования, граждан, поступающих в Минское суворовское военное училище, а также военнослужащих Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований, граждан, состоящих в запасе.

20. Военные комиссариаты компенсируют субъектам хозяйствования их расходы в связи с выплатой среднего заработка работникам на период их освидетельствования.

Статья 341. Гарантии членам семей военнослужащих

Жены (мужья) военнослужащих и иные члены семей военнослужащих, погибших при выполнении воинского долга, имеют право на первоочередное направление их органами государственной службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Женам (мужьям) военнослужащих выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении их с работы в связи с переводом жены (мужа) на службу в другую местность.

Органы государственной службы занятости осуществляют трудоустройство не позднее чем в двухмесячный срок со дня обращения жен, мужья которых призваны на срочную военную службу.

В случае невозможности трудоустройства им выплачивается пособие по безработице в порядке, установленном законодательством.

1. В комментируемой статье закреплены гарантии для членов семьи военнослужащих, при этом наибольшим объемом пользуются жены (мужья) военнослужащих.

Определение понятия «член семьи» дается в законодательстве. Например, согласно ст. 59 КоБС семья — это объединение лиц, связанных между собой моральной и материальной общностью и поддержкой, ведением общего хозяйства, правами и обязанностями, вытекающими из брака, близкого родства, усыновления (см. ст. 29 ЖК).

2. Согласно Закону от 13.11.1992 «О статусе военнослужащих» (с изм. и доп., далее — Закон «О статусе военнослужащих») военнослужащими являются граждане Республики Беларусь, состоящие на военной службе в вооруженных силах, пограничных, внутренних и иных войсках, воинских формированиях, перечень которых утверждается Президентом Республики Беларусь (ст. 1).

Статус военнослужащих распространяется на:

офицеров, прапорщиков, мичманов, военнослужащих, проходящих службу по контракту на должностях сержантов, старшин и рядовых, курсантов и слушателей военно-учебных заведений, сержантов, старшин, солдат и матросов срочной службы, проходящих ее в вооруженных силах, внутрен-

них и пограничных войсках, Комитете государственной безопасности, иных воинских формированиях, создаваемых в соответствии с действующим законодательством;

военнообязанных, призванных на сборы.

За военными служащими, захваченными в плен, а также интернированными в нейтральных странах, сохраняется статус военных служащих. Военное командование и другие уполномоченные на это государственные органы обязаны принимать меры по защите прав указанных военных служащих в соответствии с законодательством Республики Беларусь и нормами международного права.

Статус военных служащих — граждан Республики Беларусь, проходящих военную службу за пределами Республики Беларусь, регулируется соглашениями с соответствующими государствами (ст. 3 Закона «О статусе военных служащих»).

В соответствии со ст. 2 Закона «О статусе военных служащих» статус военного служащего приобретает гражданами Республики Беларусь со дня определения (призыва, поступления) на военную службу и утрачивается со дня исключения из списков воинской части в связи с увольнением с военной службы.

3. Согласно ст. 23 Закона «О статусе военных служащих» военные служащие при исполнении обязанностей военной службы являются представителями государственной власти и находятся под защитой государства, а содержание и объем прав, обязанностей и ответственности военных служащих зависят от того, находятся ли они при исполнении обязанностей военной службы или не находятся при исполнении таковых.

Военные служащие находятся при исполнении обязанностей военной службы во время:

а) выполнения возложенных на них обязанностей в расположении воинской части, на корабле, в военно-учебном заведении, на предприятии, в организации, учреждении (в дальнейшем — воинская часть) или вне их, если это вызвано служебной необходимостью;

б) участия в боевых действиях, учениях;

в) несения боевого дежурства, боевой службы;

г) нахождения в суточном или гарнизонном нарядах;

д) нахождения на сборах, в служебных командировках или на лечении;

е) следования к месту службы, лечения и обратно;

ж) нахождения в плену (кроме случаев добровольной сдачи в плен) в положении заложника или интернированного;

з) отсутствия без вести — до признания военного служащего пропавшим без вести или объявления умершим в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

и) оказания помощи правоохранительным органам в обеспечении законности и правопорядка;

к) защиты жизни, здоровья, чести и достоинства граждан;

л) совершения иных действий, признанных судом совершенными в интересах общества и государства.

В свою очередь, не признаются исполняющими обязанности военной службы военнослужащие:

а) находящиеся вне расположения воинской части, на отдыхе, в увольнении или отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подп. «ж»-«л» ч. 3 п. 1 ст. 23 Закона «О статусе военнослужащих»;

б) самовольно находящиеся вне расположения воинской части или установленного за ее пределами места службы, за исключением случаев, предусмотренных подп. «ж»-«л» ч. 3 п. 1 ст. 23 Закона «О статусе военнослужащих»;

в) добровольно приведшие себя в состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) совершающие правонарушения, предусмотренные УК и КоАП;

д) совершающие самоубийство или попытку самоубийства, если указанные действия не были вызваны болезненным состоянием или доведением до самоубийства.

4. Гарантии, предусмотренные в ч. 1 ст. 341, распространяются на супругов военнослужащих и членов их семей. При этом в соответствии с Законом от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.) гражданам, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, устанавливаются стипендии.

Стипендии гражданам, направленным органами по труду, занятости и социальной защите на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, назначаются и выплачиваются этими органами.

Стипендия гражданам назначается в размере 50 %, а при наличии детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет — 75 % средней заработной платы (дохода) по последнему месту работы, но не менее полуторной величины минимального пособия по безработице для данного безработного и не более трехкратной базовой величины.

5. Гражданам, прекратившим трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию, соглашению сторон, либо трудовой договор с которыми прекращен по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7-9 ст. 42, п. 5 ст. 44 и ст. 47, и зарегистрированным в установленном порядке безработными, стипендия назначается в размере базовой величины.

Гражданам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения, а также самостоятельно выехавшим из этих зон после катастрофы на Чернобыльской АЭС и зарегистрированным в установленном порядке безработными, стипендия назначается в размере средней заработной платы.

Размер стипендии государственным служащим, уволенным в связи с ликвидацией государственного органа, сокращением численности или штата работников и зарегистрированным в установленном порядке безработными, определяется в соответствии с законодательством о государственной службе.

Гражданам, уволенным с военной службы, из органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата

работников, по состоянию здоровья или другим уважительным причинам без права на пенсию и зарегистрированным в установленном порядке безработными, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, стипендия назначается в размере 60 %, а гражданам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, — 80 % денежного довольствия по последней должности на день увольнения.

Гражданам, прекратившим предпринимательскую деятельность и зарегистрированным в установленном порядке безработными, стипендия назначается в случае уплаты обязательных страховых взносов в государственный фонд содействия занятости в течение не менее шести месяцев за последний год, предшествующий регистрации в качестве безработных, в размере 50 %, а при наличии детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет — 75 % от их среднемесячного дохода, полученного за 12 месяцев, предшествующих регистрации в качестве безработных, но не менее полуторной величины минимального пособия по безработице для данного безработного и не более трех базовых величин. Гражданам, прекратившим предпринимательскую деятельность и производившим уплату обязательных страховых взносов в государственный фонд содействия занятости менее шести месяцев за последний год, предшествующий регистрации в качестве безработных, стипендия назначается в размере одной базовой величины.

Размер стипендии может быть уменьшен на 25 % сроком на один месяц либо гражданин может быть лишен стипендии на такой же срок в связи с неуспеваемостью или нерегулярным посещением занятий без уважительных причин, нарушением учебной дисциплины и внутреннего распорядка учреждения образования.

Размер стипендии подлежит индексации в порядке, установленном законодательством.

Гражданам, направленным органами по труду, занятости и социальной защите на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, стипендия начисляется с первого дня их обучения.

Обращение взыскания на стипендии, выплачиваемые гражданам в период прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов по труду, занятости и социальной защите, осуществляется в порядке, установленном законодательством.

6. Жене (мужу) военнослужащего в случае увольнения с работы по причине перевода супруга (супруги) на службу в другую местность выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка.

Под другой местностью следует понимать местность, расположенную в другой административно-территориальной единице.

7. При призыве мужа на срочную военную службу исполнительные комитеты, государственная служба занятости обязаны принять все меры для трудоустройства жены не позднее двухмесячного срока со дня ее обращения в органы государственной службы занятости. (В законодательстве не предусматривается такой нормы в отношении жен иных категорий военнослужащих — офицеров, прапорщиков, рядовых-контрактников и т. п.) В случае

невозможности трудоустройства им выплачивается пособие по безработице, гарантируется предоставление для детей мест в детских дошкольных учреждениях в течение трех месяцев со дня подачи заявления.

На исполнительные комитеты и государственную службу занятости также возлагается организация по просьбе военного командования в местах дислокации воинских частей малых предприятий, филиалов, цехов, участков (производств), комбинатов надомного труда и расширение сети других структур, связанных прежде всего с бытовым обслуживанием, производством изделий из местного сырья, товаров народного потребления и продукции для собственных нужд. В этих же целях совместно с военным командованием принимаются меры по ускоренному развитию социальной инфраструктуры военных городков.

8. Согласно ст. 24 Закона «О статусе военнослужащих» наряду с вышеуказанными гарантиями женам офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих, проходящих службу по контракту на должностях сержантов, старшин и рядовых:

выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере получаемого заработка независимо от стажа работы;

время проживания с мужем в местностях, где отсутствовала возможность трудоустройства, но не более десяти лет, засчитывается в стаж работы, дающий право на пенсию, в порядке, предусмотренном Законом «О пенсионном обеспечении».

Статья 342. Гарантии для лиц, уволенных с военной службы

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 настоящего Кодекса.

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

1. Согласно Закону «О статусе военнослужащих» военнослужащие имеют право на увольнение с военной службы в порядке и на основаниях, установленных Законом «О всеобщей воинской обязанности и военной службе».

Военнослужащим (кроме военнослужащих срочной службы) при увольнении с военной службы по возрасту, состоянию здоровья или сокращению штатов выплачивается выходное пособие в размере шести месячных окладов денежного содержания, а увольняемым по другим основаниям (кроме увольняемых за дискредитацию воинского звания, а также в связи с осуждением судом за совершенное преступление) — в размере двух месячных окладов денежного содержания.

Военнослужащим срочной службы при увольнении выходное пособие выплачивается в размере минимальной заработной платы, а указанным лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, — в размере пяти минимальных заработных плат.

При несогласии военнослужащих с основаниями их увольнения с военной службы они имеют право на обжалование вышестоящему командованию и в судебном порядке в течение трех месяцев после исключения из списков воинской части.

В случае незаконного увольнения военнослужащих с военной службы причиненный им в связи с этим материальный ущерб подлежит возмещению в полном объеме с учетом выплаченного выходного пособия. Они восстанавливаются на военной службе в прежней или равной должности и в том же административном районе, а при их согласии — в другом и обеспечиваются всеми видами довольствия. Этот период включается в выслугу лет и в срок выслуги для присвоения очередной очереди воинского звания.

Восстановление военнослужащих на военной службе и возмещение причиненного им материального ущерба осуществляются по решению вышестоящего командования или суда.

2. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 342 в течение трех месяцев после увольнения с воинской службы упомянутые категории военнослужащих имеют право на поступление к тому же нанимателю на должность, равноценную ранее занимаемой до призыва на военную службу.

3. Единовременная материальная помощь в размере не менее трех минимальных заработных плат бывшим военнослужащим срочной службы выплачивается в случае принятия их на прежнее место работы, т. е. к прежнему нанимателю. В Законе «О статусе военнослужащих» предусмотрено, что выплата такой материальной помощи осуществляется за счет принимающей организации.

4. Позитивным моментом является указание в п. 3 ч. 1 комментируемой статьи на предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы первого рабочего места. В части 2 ст. 281 дано определение первого рабочего места. Применительно к бывшему военнослужащему срочной службы предусмотрено его право на первое рабочее место, если он хоть и работал ранее, но на момент призыва на срочную службу не состоял в трудовых отношениях (см. ст. 281 и комментарий к ней).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.12.2006 № 1681 утверждено Положение о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам

с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь (с изм. и доп.). Согласно этому Положению военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил, первое рабочее место предоставляется путем трудоустройства в счет установленной местными исполнительными и распорядительными органами нанIMATEЛЯм брони в порядке, определенном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.11.2006 № 1595 «Об утверждении Положения о порядке установления брони приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда».

Для получения первого рабочего места путем трудоустройства в счет брони военнослужащие, уволенные из Вооруженных Сил, обращаются в органы по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов по их месту жительства.

При невозможности предоставления военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил, первого рабочего места в счет брони по полученной профессии (специальности) из-за отсутствия потребности в таких специалистах им может быть предложена с их согласия работа по смежной, родственной или иной профессии (специальности) с учетом общественных потребностей, выполнение которой требует профессионального обучения.

5. В части 2 ст. 342 предусмотрена обязанность органов государственной службы занятости и республиканских органов государственного управления в области обороны, а при необходимости — с иными заинтересованными организациями принимать меры по трудоустройству и профессиональной подготовке уволенных с воинской службы военнослужащих.

6. В соответствии со ст. 10 Закона «О статусе военнослужащих» помимо названных гарантий лицам, уволенным с военной службы, устанавливаются следующие дополнительные права:

сохранение в течение шести месяцев непрерывного трудового стажа при исчислении пособия по государственному социальному страхованию;

включение срока срочной службы в стаж работы, дающий право на вознаграждение за выслугу лет, а также предоставление других установленных законодательством и коллективным договором льгот и преимуществ, действующих по месту работы.

7. Государственная служба занятости совместно с Министерством обороны, другими заинтересованными министерствами и ведомствами принимает меры по трудоустройству и профессиональной подготовке не только военнослужащих, уволенных с военной службы, но и членов их семей.

8. Командиры (начальники) воинских частей и учреждений обязаны своевременно направлять в кадровые органы Вооруженных Сил сведения о возможном местожительстве и необходимости трудоустройства увольняемых из вооруженных сил военнослужащих (кроме военнослужащих срочной службы) для решения этого вопроса через службу занятости.

9. Законодательством предусмотрены и иные гарантии для бывших военнослужащих и членов их семей.

* * * *

Совместительство — выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора.

Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

2. Работа может быть признана совместительством, если она:

выполняется на условиях трудового договора, т. е. такая работа возможна лишь в случаях, когда у нанимателя имеется вакантная должность, которая может составлять полную ставку, три части ставки, половину ставки или ее четверть.

Наличие указанных признаков в их совокупности является обязательным.

4. Совместительство отличается от совмещения профессий. Последнее

предполагает: наличие одного трудового договора, выполнение работы в одно и то же рабочее время, выполнение работы у одного нанимателя, выполнение работы по другой профессии (должности), производство доплат к основным ставкам (должностным окладам).

Согласно ст. 67 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 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Таким образом, под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

5. Для работы по совместительству согласие нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами (ч. 3 ст. 343).

6. Не считается совместительством:

предпринимательская деятельность, так как она осуществляется не в соответствии с трудовым законодательством и не по трудовому договору;

наличие у работника одного (единственного) трудового договора;

возмездная работа, выполненная в свободное от основной работы время на основании гражданско-правовых договоров: подряда, оказания возмездных услуг, авторского и др.;

выполнение обязанностей, за которые установлены доплаты, надбавки, а также повышенная оплата труда.

7. В трудовом договоре и в приказе о приеме на работу должно быть указано о том, что работа является совместительством. По соглашению сторон принимаемому на работу совместителю может быть установлен испытательный срок на общих основаниях (см. ст. 28, 29).

Работа по совместительству может выполняться также по срочному трудовому договору во всех его разновидностях (см. ст. 17), а также по трудовому контракту.

8. Законом не определен конкретный перечень категорий работников, которые могут работать по совместительству. Следовательно, совместителем может быть любой работник независимо от его специальности, размера заработной платы, отраслевой принадлежности нанимателя, а также от того, к какой категории персонала он относится (рабочим, служащим, специалистам, младшему обслуживающему персоналу, руководителям). Например, начальник цеха по ремонту автомобилей по окончании рабочего дня в этом же цехе или у другого нанимателя может выполнять на условиях совместительства работу слесаря по ремонту автомобилей. Об ограничениях работы по совместительству см. ст. 348.

Статья 344. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

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.

1. В статье 344 установлено, что при приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Иными словами, при приеме на работу по

совместительству действует общее правило, касающееся заключения трудовых договоров (см. комментарий к ст. 19, 26). Однако в этом общем правиле есть исключение: совместитель не обязан представлять трудовую книжку — она остается по основному месту работы.

Заключая трудовой договор, контракт с совместителем, наниматель не вправе требовать предъявление документов, не предусмотренных законодательством, например разрешение с основного места работы на совместительство (см. ч. 3 ст. 343), справку о том, что гражданин больше нигде не работает по совместительству.

2. Если для выполнения работы на условиях совместительства законодательными актами установлен предварительный медицинский осмотр, то наниматель должен потребовать от гражданина медицинское заключение о состоянии здоровья.

3. Запись в трудовую книжку о приеме на работу по совместительству вносится по желанию работника. Такая запись осуществляется нанимателем по основному месту работы на основании справки с работы по совместительству.

4. Как и по общим правилам заключения трудовых договоров (см. ст. 26), при приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, наниматель обязан потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке.

Например, при приеме на работу по совместительству электромонтера наниматель вправе потребовать документ, подтверждающий возможность проводить такого рода работы.

5. В качестве условия приема на тяжелую работу или работу с вредными и (или) опасными условиями труда в ст. 344 предусмотрено право нанимателя потребовать от работника справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Это связано с контролем за состоянием здоровья работника, чтобы работа по совместительству вместе с основной не превышала допустимых законодательством нагрузок и времени работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 345. Продолжительность работы по совместительству

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

1. В статье 345 установлено, что продолжительность работы по совместительству не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством о труде (см. ст. 111-114).

2. Работа по совместительству не должна превышать половины рабочего времени, предусмотренного именно для данной работы, т. е. норма рабочего времени рассчитывается по работе по совместительству. Если по совмести-

тельству установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (например, при вредных и (или) опасных условиях труда, у врачей, учителей и др.), то в расчет продолжительности работы берется установленное сокращенное рабочее время.

3. Конкретное распределение рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей устанавливается соглашением между работником и нанимателем и оформляется в виде графика выполнения работ или записи в трудовом договоре и приказе о приеме на работу. Например, работник может работать ежедневно по совместительству (при пятидневной рабочей неделе) по три часа и пять часов в выходной по основной работе день. Могут быть предусмотрены и другие варианты.

Статья 346. Оплата труда работающих по совместительству

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.

1. В статье 346 определено, что оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

Выплата осуществляется из расчета предусмотренной для данной должности тарифной ставки (оклада) в зависимости от объема и качества выполняемой работы.

2. При установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий на основе технически обоснованных норм труд оплачивается по конечным результатам за фактически выполненный объем работ независимо от количества времени, затраченного на выполнение заданий.

3. Общий размер заработной платы совместителей предельной суммой не ограничен.

Совместители имеют право на премии, надбавки, доплаты, другие виды материальных вознаграждений в порядке, установленном для всех работников, а также коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Статья 347. Трудовой отпуск работающим по совместительству

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.

1. ТК регламентирует право совместителей на трудовой отпуск, который предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

2. Лица, работающие по совместительству, имеют право на трудовой отпуск (основной и дополнительный), кроме отпуска за ненормированный рабочий день. Согласно пункту 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695 лицам, работающим по совместительству, ненормированный рабочий день не устанавливается.

Рабочий год, дающий право на трудовой отпуск как по основной работе, так и работе по совместительству, исчисляется раздельно.

3. Право на трудовой отпуск у совместителей возникает по истечении шести месяцев работы. Если работник не отработал на работе по совместительству шести месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом (ч. 2 ст. 347). В данном случае речь идет о том, что наниматель обязан предоставить работающему по совместительству трудовой отпуск, если работнику предоставлен трудовой отпуск по основному месту работы.

Поскольку трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе, то если продолжительность первого меньше, чем продолжительность второго, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы (ч. 3 ст. 347).

Лицам, работающим по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе либо выплачивается компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении.

Для работающих по совместительству исчисление среднего заработка при уходе их в трудовые отпуска производится в соответствии со ст. 81-85 ТК, а также Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 N° 47, в ред. постановления от 27.03.2006 № 37).

4. Часть трудового отпуска работающего по совместительству, превышающая трудовой отпуск по основной работе, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

5. Лица, работающие по совместительству, по общему правилу имеют право на ежегодные оплачиваемые отпуска, отпускные или компенсацию за неиспользованный отпуск (см. Разъяснение об отпусках работающим по совместительству, утвержденное постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 26.10.1998 № 88).

Статья 348. Ограничения работы по совместительству

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).

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.

1. Совместителем может быть любой работник. Специальность, категория, к которой относится работник, ведомственная принадлежность организации, как правило, не являются основанием для ограничения работы по совместительству. Установленные ст. 348 и некоторыми нормативными правовыми актами ограничения для отдельных категорий работников имеют вполне оправданные цели: охрану здоровья и труда работника, предупреждение злоупотреблений служебным положением, борьбу с коррупцией и т. п.

2. Согласно ст. 255 руководителю организации запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, а также медицинской практики. Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Эти запреты распространяются на руководителей организаций всех организационно-правовых форм, за исключением случаев, когда руководитель является индивидуальным предпринимателем или единственным собственником имущества организации.

3. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи в государственных организациях не допускается занятие на условиях совместительства двух руководящих должностей. Законодательного определения того, какие должности относятся к руководящим, не существует, поэтому для установления, к какой категории персонала относится работник, нанимателю следует руководствоваться квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, должностными инструкциями, штатным расписанием, Общегосударственным классификатором Республики Беларусь (ОКРБ) 006-96 «Профессии рабочих и должности служащих». Установленное

ограничение не относится к должностям мастеров и бригадиров, а также к случаям, когда возможность занятия двух руководящих должностей предусмотрена законодательством.

4. Запрещается работа по совместительству лиц моложе 18 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.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.12.2007 № 170.

5. При совместительстве запрещается совместная работа 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 (см. комментарий к ст. 27).

6. Законодательством Республики Беларусь установлено общее правило, распространяющееся и на работу по совместительству: 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 (см. ст. 45, 97-99 УК). К корыстным преступлениям относятся, как правило, преступления против собственности и порядка осуществления экономической деятельности, а также против интересов службы.

7. Материально ответственной является должность, в функции которой входит: обеспечение приема, учета, хранения, обслуживания, распределения, обработки, продажи, перевозки или применения в производстве переданных материальных ценностей; осуществление учета, контроля за сохранностью материальных ценностей, деятельностью материально ответственных работников; осуществление распоряжения денежными и товарными ценностями.

8. Право на заключение договора о работе по совместительству может быть ограничено вступившим в законную силу приговором суда, устанавливающим в качестве меры наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (см. ст. 51 УК).

9. Ограничения по совместительству для некоторых категорий работников установлены отдельными нормативными правовыми актами, согласно которым:

государственное должностное лицо не вправе выполнять иную оплачиваемую работу, не связанную с исполнением трудовых обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики), если иное не установлено Конституцией (ст. 17 Закона от 20.07.2006 «О борьбе с коррупцией»);

работникам органов финансовых расследований запрещается заниматься предпринимательской деятельностью, а также работать по совместительству в организациях независимо от форм собственности, за исключением научной, преподавательской и творческой деятельности (ст. 12 Закона от 04.06.2001 «Об органах финансовых расследований Республики Беларусь», с изм.);

работники Национального банка, являющиеся государственными служащими, не имеют права занимать должности в банках, небанковских кредитно-финансовых организациях и иных организациях на условиях штатного совместительства (ст. 68 Банковского кодекса).

Статья 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству

Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме.

1. Все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, коллективными договорами, соглашением, безо всяких изъятий предоставляются работающим по совместительству в полном объеме, за исключением гарантий и компенсаций, предусмотренных работникам, совмещающим работу с обучением (см. комментарий к ст. 206).

2. Работникам, занятым по основной работе и работе по совместительству пособие по беременности и родам назначается только по основному месту работы (см. п. 7 Положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.09.1997 № 1290, в ред. постановления от 04.04.2002 № 421, с изм. и доп.).

Работникам, занятым по основному месту работы и по совместительству, пособие по временной нетрудоспособности назначается, исчисляется и выплачивается по каждому месту работы отдельно на основании листка нетрудоспособности. При этом в случаях, если совместительство осуществляется у одного нанимателя (одна бухгалтерия), расчет пособия по временной нетрудоспособности производится работнику раздельно по основной работе и работе по совместительству на основании одного листка нетрудоспособности.

3. В случаях, если работа, не являющаяся совместительством, выполняется у того же нанимателя, что и основная работа, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется по основному месту работы с учетом оплаты за работу, не являющуюся совместительством. Если указанная работа выполняется на условиях трудового договора у нескольких нанимателей, пособие

является правом, а не обязанностью нанимателя. При этом совместитель не вправе требовать от нанимателя принять его как на основную работу.

4. По соглашению сторон работник может быть принят на работу, выполняемую им по совместительству, как на основную. В этом случае прекращается трудовой договор по основному месту работы и трудовой договор по совместительству, а вместо него заключается другой договор на новых условиях.

5. Законодатель не устанавливает каких-либо дополнительных процедур при увольнении работающего по совместительству в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Например, не предусмотрена обязанность нанимателя предупредить работающего по совместительству о предстоящем увольнении по данному основанию. Вместе с тем наниматель имеет право предупредить совместителя о предстоящем увольнении. В коллективном договоре целесообразно установить такую обязанность нанимателя.

Расторжение трудового договора по рассматриваемому основанию осуществляется по ст. 350. Формулировка содержания приказа и записи в трудовой книжке будет следующая: «Уволен с работы по совместительству в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, ст. 350 ТК».

6. Увольнение с работы может быть обжаловано совместителем в суд. Если судом будет установлено, что трудовой договор с совместителем прекращен без законного основания, то он вправе вынести решение о восстановлении совместителя на прежнее место работы и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Статья 351. Иные особенности регулирования работы по совместительству

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.

1. Помимо особенностей, предусмотренных действующим законодательством, для отдельных категорий работников могут быть определены и другие особенности регулирования работы по совместительству. Эти особенности устанавливаются непосредственно Правительством и касаются исключительно оплаты за трудовой отпуск или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск.

2. Об исчислении среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) отпуска, а также компенсации за неиспользованный трудовой отпуск см. комментарии к ст. 81-85.

РАЗДЕЛ IV ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Глава 33 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Статья 352. Социальное партнерство

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

1. Смысловое значение словосочетания «социальное партнерство» в общем плане — это совместная деятельность участников общественных отношений в социально-трудовой сфере.

2. Сфера применения труда — одна из важнейших сфер жизнедеятельности человека. В процессе труда возникают многоаспектные отношения по поводу использования труда между его носителями (работниками) и собственниками средств производства (нанимателями). Противоположность интересов наемных работников и нанимателей, взаимодействующих в социально-трудовой сфере, вытекает из самой их природы, целей и задач, которые они ставят перед собой, вступая в трудовые отношения. Собственник (наниматель) заинтересован в эффективном использовании наемного труда и получении высокой прибыли. Наемный же работник получает вознаграждение за продажу своей рабочей силы. Он заинтересован прежде всего в высокой оплате своего труда и в комфортных условиях трудовой деятельности. В то же время наниматель и наемные работники имеют и общий интерес. Оба партнера заинтересованы в функционировании самого производства как необходимого условия их существования и жизнеобеспечения всего общества. А это обязывает их идти на социальный диалог и принимать согласованные решения с учетом взаимных интересов.

3. Третьим участником (субъектом) социального партнерства является государство в лице Правительства и других органов государственного управления. Государство призвано играть в социальном партнерстве различные роли: законодателя, гаранта, контролера, арбитра и т. д.

4. Правовое регулирование социального партнерства на подзаконном уровне в настоящее время осуществляется главным образом Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) и Положением о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 05.05.1999 № 252, далее — Положение).

5. Специальным органом, призванным развивать и координировать социальное партнерство в республике, является Национальный совет по трудовым и социальным вопросам (далее — совет), действующий на основании упомянутого Положения.

Совет создается в целях осуществления взаимодействия Правительства, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов по реализации социально-экономической политики, защите трудовых прав, экономических и социальных интересов граждан (п. 1 Положения).

Основными задачами совета являются:

участие в разработке и проведении согласованной социально-экономической политики, направленной на защиту трудовых прав, экономических и социальных интересов работников, повышение уровня жизни населения;

обеспечение конструктивного сотрудничества сторон на основе взаимного учета их позиций, прав и интересов;

координация деятельности советов по трудовым и социальным вопросам на отраслевом и местном уровнях (п. 4 Положения).

Основные функции совета следующие:

рассмотрение проектов нормативных правовых актов по трудовым и социально-экономическим вопросам, внесение предложений по их совершенствованию;

разработка проекта генерального соглашения между сторонами и мероприятий по его реализации, а также контроль за ходом их выполнения;

совершенствование механизма взаимодействия сторон по проблемам экономического и социального развития общества;

изучение, обобщение и распространение позитивного опыта регулирования социально-трудовых отношений, выработка рекомендаций и предложений по его практическому применению;

оказание организационно-методической помощи советам по трудовым и социальным вопросам на отраслевом и местном уровнях;

анализ соблюдения конвенций МОТ, ратифицированных Республикой Беларусь;

развитие взаимодействия с международными и иностранными организациями в сфере социально-экономической политики и трудовых отношений;

информирование общественности о работе совета, отечественном и зарубежном опыте регулирования социально-трудовых отношений (п. 5 Положения).

Для выполнения возложенных на совет задач ему предоставляется право:

осуществлять контроль за выполнением Концепции развития социального партнерства и программы мер по ее реализации;

в порядке, установленном законодательством, получать информацию от уполномоченных государственных органов о ходе выполнения генерального, отраслевых и местных соглашений, социально-экономическом положении республики, административно-территориальных единиц, предприятий (объединений), учреждений и организаций, а также о работе, проводимой по совершенствованию социального партнерства;

заслушивать выступления (информацию) должностных лиц по вопросам социально-трудовых отношений;

в установленном порядке вносить предложения о приостановлении действия или отмене противоречащих законодательству Республики Беларусь, нормам международных договоров Республики Беларусь, соглашениям, заключенным между сторонами по трудовым и социально-экономическим вопросам, решений государственных органов, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов, а также других организаций;

рекомендовать своих представителей в состав комиссий по подготовке прогнозов социально-экономического развития республики, проектов нормативных правовых актов и государственных программ, рассматривать соответствующие предложения на своих заседаниях;

привлекать к подготовке вопросов, вносимых на рассмотрение совета, с согласия соответствующих руководителей представителей республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов, а также предприятий (объединений), учреждений и организаций, формировать из их числа рабочие группы и комиссии;

освещать свою деятельность в средствах массовой информации (п. 6 Положения).

В соответствии с п. 7 Положения решения совета принимаются путем голосования при наличии более половины представителей сторон и считаются принятыми, если каждая из сторон поддержала их большинством голосов.

Решения совета, принятые в рамках его полномочий, реализуются сторонами посредством издания соответствующих нормативных правовых актов.

В состав совета входят по одиннадцать представителей от каждой стороны, включая одного сопредседателя, с правом решающего голоса (на основе принципа паритетности).

Персональный состав совета определяется сторонами путем переговоров с учетом принципов полноточности и делегирования прав.

Представительство республиканских объединений нанимателей и профсоюзов определяется пропорционально численности их членов в рамках установленных квот.

Совет возглавляет Председатель, избираемый советом из числа сопредседателей.

Председатель совета:

председательствует на заседаниях совета;

вносит предложения в план его работы;

организует деятельность совета, его рабочих органов, подготовку рассматриваемых на заседаниях вопросов и реализацию принятых решений, а также ежеквартально информирует стороны о ходе их выполнения;

содействует взаимодействию сторон и достижению согласия между ними при выработке и реализации решений совета;

приглашает для участия в работе совета должностных лиц, не входящих в его состав;

выполняет иные функции, отнесенные законодательством и регламентом совета к его компетенции (п. 11 Положения).

Рабочим органом совета является секретариат, формируемый Председателем совета.

Секретариат совета:

осуществляет подготовку заседаний совета;

контролирует исполнение его решений;

информирует членов совета о проводимых мероприятиях;

подготавливает сводный план мероприятий, проводимых советом, а также отраслевыми и местными советами по трудовым и социальным вопросам;

осуществляет учет отраслевых и местных (областных, городских и районных) соглашений;

ведет делопроизводство совета;

осуществляет оперативную связь с республиканскими и местными органами государственного управления, объединениями нанимателей и профсоюзов, отраслевыми и местными советами по трудовым и социальным вопросам, со средствами массовой информации (п. 13 Положения).

Совет созывается не реже одного раза в квартал.

6. На отраслевом и территориальном (областном, городском, районном) уровнях такую деятельность должны осуществлять соответственно советы по трудовым и социальным вопросам. Типовое положение о таких советах утверждено Национальным советом по трудовым и социальным вопросам 30.06.1999 (протокол № Ц/125).

7. На развитие социального партнерства направлен и ряд других нормативных правовых актов, в частности:

Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь, одобренная на заседании Национального совета по трудовым и социальным вопросам 12.03.1997 (протокол № 11/42);

Положение об организации взаимодействия государственных органов, профессиональных союзов и нанимателей в целях предотвращения массовой безработицы (утв. постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 23.01.1995 № 41, с изм. и доп.).

Статья 353. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) равноправие сторон;**
- 2) соблюдение норм законодательства;**
- 3) полномочность принятия обязательств;**
- 4) добровольность принятия обязательств;**
- 5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;**
- 6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;**
- 7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;**
- 8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.**

1. Принципы социального партнерства — это основные начала, руководящие идеи, которым в своей деятельности должны следовать стороны социального партнерства с целью обеспечения равенства сторон при проведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений, разрешении конфликтных ситуаций, трудовых споров. Принципами социального партнерства руководствуется и государство, осуществляя нормативное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Данный тезис находит подтверждение в ст. 353, поскольку закрепленная в ней совокупность принципов объединяет в себе и принципы взаимодействия сторон социального партнерства, и принципы законодательного регулирования отношений социального партнерства.

2. Механизм обеспечения эффективности функционирования системы социального партнерства предполагает соблюдение следующих принципов:

- а) равноправие сторон.

Конвенцией МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» устанавливается, что предприниматели и трудящиеся представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляются консультации.

Равноправие сторон имеет важное значение на переговорах и при принятии решений, недопустимости ущемления законных прав и интересов работников и нанимателей, при выборе вопросов, составляющих содержание переговоров и заключаемых коллективных договоров, соглашений. Принцип равноправия сторон реализуется в следующих нормах ТК:

КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год (ч. 1 ст. 235);

каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения (ч. 1 ст. 357);

для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей (ч. 1 ст. 357);

примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе (ч. 2 ст. 380).

В условиях трехстороннего сотрудничества органов государственного управления, объединений нанимателей, профсоюзов и иных представительных органов работников все стороны социального партнерства должны быть равноправны. Учет принципа равноправия необходим в диалоге указанных субъектов, особенно при конфликтах нанимателей и работников. Он способствует росту доверия в отношениях, уважению и учету интересов участников переговоров, дает свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу социального партнерства.

Принцип равноправия сторон обеспечивается прежде всего гарантиями независимости объединений работников и нанимателей. Они должны пользоваться надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их представителей или членов данных объединений. Соответствующая защита распространяется на отношения, опосредующие создание и деятельность организаций или управление ими. В частности, обеспечению равноправия сторон социального партнерства служат положения ч. 3 и 4 ст. 356, которые не допускают ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями и лицами, представляющими нанимателей.

Равноправие сторон социального партнерства также достигается особой ролью органов государственной власти и управления в отношениях социального партнерства, которые должны выступать в них в качестве равноправных партнеров, а не носителей функций публичной власти, способных диктовать определенное поведение участникам партнерских взаимоотношений;

б) соблюдение норм законодательства.

Принцип соблюдения сторонами и их представителями норм законодательства равнозначен общеправовому принципу законности и обеспечивается установлением юридической ответственности сторон социального партнерства. Указанный принцип прямо следует из Конституции (ст. 7, 8). Применительно к партнерским отношениям он означает, что субъекты социального партнерства в своей деятельности должны руководствоваться Конституцией и принятыми в соответствии с ней иными нормативными правовыми актами, нормами международного права;

в) полномочность принятия обязательств.

Представители сторон должны обладать всеми полномочиями на ведение переговоров, заключение коллективных договоров, соглашений и их реализацию, на принятие обязательств, имеющих юридическую силу и для себя самих, и для представляемых ими лиц. Полномочность представителей субъектов социального партнерства может устанавливаться либо законом, либо посредством наделения лица полномочиями на участие в конкретных переговорах. Так, согласно ст. 14 Закона от 22.04.1992 «О профессиональных союзах»

(в ред. Закона от 14.01.2000, с изм. и доп., далее — Закон «О профессиональных союзах») профсоюзы (объединения профсоюзов), их организационные структуры (подразделения) имеют право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

При отсутствии необходимых полномочий на представительство, заключенное с участием такого лица, соглашение не будет являться правовым актом социального партнерства, поскольку права и обязанности по такому соглашению возникнут исключительно у представителя, но не у представляемых им лиц.

В Рекомендации МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам» закрепляется, что стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять своих соответствующих участников переговоров полномочиями, необходимыми для ведения и завершения переговоров, с учетом любых положений о консультациях в рамках их соответствующих организаций.

Принципу полномочности принятия обязательств корреспондируют следующие нормы:

при создании КТС полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке (ч. 3 ст. 235);

при ведении коллективных переговоров представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия (ч. 2 ст. 357);

коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон (ст. 369);

для регистрации коллективного договора, соглашения наниматель представляет в соответствующий орган копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения (ч. 1 ст. 371);

г) добровольность принятия обязательств.

Принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств вытекает из свободы сторон в обсуждении вопросов труда и означает, что никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе диктовать решения, принимаемые в партнерском порядке. В статье 360 и 364 содержится только примерный перечень вопросов, которые стороны социального партнерства могут включить в соглашение либо коллективный договор. При этом стороны не могут включать в данные акты условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленный для работников трудовым законодательством (см. ч. 1 ст. 362);

д) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств.

В силу указанного принципа сторонам следует включать в коллективный договор, соглашение только те обязательства, которые они в состоянии исполнить. Реальность того или иного обязательства определяется сторонами в процессе коллективных переговоров на основании анализа представленной информации, характеризующей экономическое положение организации, компетенцию органа, уполномоченного осуществлять регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, и т. п.

На практике согласно общим доктринальным положениям о построении иерархии источников трудового права коллективный договор с учетом финансово-экономического положения нанимателя может устанавливать дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Например, возможно расширение круга лиц, имеющих право на выходное пособие при увольнении, а также установление выходного пособия в повышенных размерах; дополнение перечня работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Финансовые обязательства, связанные с выполнением вышеуказанных положений, возлагаются на нанимателя. Устанавливая льготы работникам, следует реально взвешивать выполнимость этого, чтобы не подвергать себя риску быть оштрафованным на основании норм КоАП. Так, согласно статье 9.19 КоАП нарушение нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя порядка и сроков выплаты заработной платы влечет наложение штрафа в размере от четырех до двадцати базовых величин, а на юридическое лицо — до ста базовых величин;

е) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства.

Обязательность исполнения договоренностей равна для всех сторон социального партнерства. Нередко правовые акты социального партнерства рассматриваются как односторонние акты, порождающие обязанности только нанимателя. С таким выводом трудно согласиться. По подавляющему большинству обязательств обязанной действительно является только одна сторона — наниматель, но не следует преуменьшать и значение обязательств, принимаемых на себя работниками. К тому же зачастую обязательства, включаемые в коллективный договор, носят взаимный характер (например, обязательство работников не прибегать к забастовкам при выполнении условий коллективного договора со стороны нанимателя соотносится с конкретными обязанностями нанимателя).

Ответственность сторон за неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением закреплена в ст. 376. Договоры и соглашения должны предусматривать обязанности и ответственность сторон, определять механизм реализации достигнутых договоренностей. Если не определена степень ответственности сторон, не продуман или практически отсутствует механизм реализации соглашений, то принцип обязательности выполнения договоренностей не будет реализован;

ж) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности.

Этот принцип обеспечивается нормой о том, что изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для их заключения (ст. 372). Совершение односторонних действий, нарушающих договоренности, не допускается;

з) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

С целью избежания социальных конфликтов из-за невозможности выполнения сторонами социального партнерства принятых на себя обязательств

участники коллективных переговоров должны своевременно предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Цель предоставления информации — достижение взаимопонимания сторон — предполагает соблюдение принципа отбора сведений обо всех интересующих работников вопросах, относящихся к работе организации и ее перспективам, а также к положению работников. Согласно ст. 9.18 КоАП непредставление лицом, уполномоченным в соответствии с законодательством представлять нанимателя, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, влечет наложение штрафа в размере от четырех до десяти базовых величин.

Вместе с тем участники переговоров связаны обязанностью не разглашать сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне. Так, в ст. 53 установлена обязанность работников хранить государственную и служебную тайну, не разглашать без соответствующего разрешения коммерческую тайну нанимателя. Ответственность за разглашение сведений, составляющих государственную, коммерческую или служебную тайну, предусмотрена в том числе и уголовным законодательством (ст. 255, 375, 457, 458 УК).

3. Термин «социальное партнерство» является условным, поскольку истинно партнерские отношения между наемными работниками и нанимателями не складываются ввиду противоположности их интересов. Однако наряду с конфликтом интересов имеет место и их общность: обеспечение нормальной работы организации как необходимого условия для реализации интересов и нанимателя, и работников. Принципы позволяют эффективно функционировать системе социального партнерства, обеспечивают оптимальное ее развитие, в том числе сочетание производственных и социальных аспектов в деятельности нанимателя, и позволяют решить многочисленные проблемы внутри нее.

Статья 354. Представительство интересов работников

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

1. Представительство интересов работников — это правоотношение, по которому уполномоченные лица (представительные органы работников) от имени работников непосредственно представляют и защищают их интересы в отношениях с органами государственного управления и нанимателями (объединениями нанимателей).

В части 1 ст. 354 закреплено право выбора работниками своего представителя, а также дано определение такого правового термина, как «представители работников», — это соответствующие профессиональные союзы (далее — профсоюзы) и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

С целью координации действий органов государственного управления, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов при решении проблем экономического и социального характера Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» (с изм.) установлено, что представительство интересов работников на республиканском уровне осуществляют республиканские объединения профсоюзов, на отраслевом — отраслевые профсоюзы (их объединения), на местном — профсоюзы (их объединения), а на уровне организации — профсоюз (профсоюзы) или иные представительные органы работников, уполномоченные в соответствии с актами законодательства представлять их интересы.

Право каждого человека создавать профсоюзы и входить в них для защиты своих экономических и социальных интересов закреплено в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948, ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966.

2. Согласно ст. 1 Закона «О профессиональных союзах» профсоюз является добровольной общественной организацией, объединяющей граждан, в том числе обучающихся в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведениях, 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 и установленных Всеобщей декларацией прав человека, Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, Международным пактом о гражданских и политических правах, конвенциями МОТ и иными ратифицированными в установленном порядке международными договорами Республики Беларусь.

Профсоюзы (объединения профсоюзов) и их организационные структуры (подразделения) в соответствии с законодательством Республики Беларусь и их уставами (положениями) являются юридическими лицами.

Норма ст. 7 Закона «О профессиональных союзах» регламентирует основания представительности профсоюзов. Согласно этой статье основаниями представительности республиканских профсоюзов, их объединений и организационных структур (подразделений) в органах государственного управления являются:

наличие соответствующих выборных, руководящих, исполнительных органов и их правомочность в соответствии с нормами уставов (положений) и требованиями законодательства Республики Беларусь;

наличие установленной ежегодной внутрипрофсоюзной статистической отчетности по структуре и членству, а также сводной финансовой отчетности.

При наличии указанных оснований республиканские профсоюзы, их объединения и организационные структуры (подразделения), включая первичные организации, созданные на предприятиях, в учреждениях, организациях, обладают всеми полномочиями, предоставленными Законом «О профессиональных союзах», и на соответствующих уровнях обеспечивают защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов.

Республиканские профсоюзы, их объединения и организационные структуры (подразделения), включая первичные организации, созданные на предприятиях, в учреждениях, организациях, не имеющие установленных Законом «О профессиональных союзах» оснований представительности, отстаивают интересы своих членов в пределах предоставленных законодательством Республики Беларусь полномочий, а также путем присоединения (с согласия сторон) к коллективным договорам (соглашениям), заключаемым наиболее представительными профсоюзами или их объединениями.

3. Профсоюзы вправе:

вносить в органы государственного управления предложения о принятии, изменении или отмене актов законодательства Республики Беларусь по трудовым и социально-экономическим вопросам;

через своих полномочных представителей участвовать в работе коллегиальных органов министерств и других республиканских органов государственного управления, заседаниях местных исполнительных и распорядительных органов, органов управления предприятий, учреждений и организаций;

в случае несоответствия трудового договора (контракта) законодательству Республики Беларусь, коллективному договору (соглашению) требовать от нанимателя в интересах работника — члена профсоюза изменения условий трудового договора (контракта);

участвовать в разработке социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойный уровень жизни и свободное развитие личности, а также мер по социальной защите граждан, в определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, в решении вопросов, связанных с оздоровлением и медицинским обслуживанием граждан, и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь по социальной защите граждан;

в случаях, когда профсоюзы являются полномочными представителями трудового коллектива, участвовать в переговорах по разгосударствлению и приватизации предприятий, иметь своих представителей в создаваемых на предприятиях комиссиях по приватизации государственной собственности;

участвовать в экспертизе безопасности условий труда проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, а также проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов, в аттестации рабочих мест по условиям труда;

участвовать в разработке государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профилактики профессиональных заболеваний и экологической безопасности;

вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры (соглашения);

заключать с соответствующими нанимателями, их объединениями, органами государственного управления соглашения по вопросам защиты трудовых

и социально-экономических прав своих членов, определения основных критериев жизненного уровня, размеров компенсаций в зависимости от роста цен, установления прожиточного минимума и своевременного пересмотра размеров пенсий, стипендий, пособий в зависимости от индекса цен, по контролю за осуществлением этих мероприятий, а также по другим вопросам;

осуществлять общественный контроль за выполнением коллективного договора (соглашения);

в случае нарушения условий коллективного договора (соглашения) направлять стороне коллективного договора (соглашения) представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в двухнедельный срок;

представлять и защищать права и интересы граждан в государственных органах по вопросам социального обеспечения и социального страхования, осуществлять общественный контроль за их деятельностью;

осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем, собственником или уполномоченным им органом управления законодательства Республики Беларусь о труде и профсоюзах;

по просьбе своих членов и других граждан обращаться в суд с исковым заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав;

для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, защиты социальных и трудовых прав и интересов своих членов создавать технические и правовые инспекции труда, профсоюзные юридические службы и консультации, службы доверенных врачей, полномочия которых определяются Советом Министров;

получать от нанимателей (их объединений), субъектов хозяйствования, а также от органов государственного управления информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием, в пределах установленной статистической отчетности;

освещать свою деятельность в средствах массовой информации, быть учредителями средств массовой информации, проводить социологические исследования, иметь научные, информационные и учебно-исследовательские центры;

создавать средние специальные и высшие учебные заведения, учебные центры, научно-исследовательские учреждения, осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации и обучение профсоюзных работников и членов профсоюза, руководителей и специалистов предприятий, учреждений, организаций и других граждан;

организовывать и проводить забастовки;

в целях осуществления своих уставных задач организовывать и проводить митинги, уличные шествия, демонстрации и другие коллективные действия по защите интересов своих членов и др.

4. Наниматели (их объединения), государственные органы, субъекты хозяйствования, общественные объединения и должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзов посещать предприятия и организации, на которых работают члены этих профсоюзов. Незаконное ограничение

прав профсоюзов и создание препятствий в реализации ими своих полномочий не допускаются.

5. Профсоюзам (объединениям профсоюзов), их организационным структурам (подразделениям) не требуется подтверждать свои полномочия для ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров. Закон «О профессиональных союзах» в ст. 14 закрепляет за ними это право, которое реализуется свободно, без предварительного разрешения.

6. В настоящее время в Беларуси существуют два профсоюзных центра: Федерация профсоюзов Беларуси и ассоциация профсоюзов «Белорусский Конгресс демократических профсоюзов».

Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ) является членом Всеобщей Конфедерации профсоюзов, представляет трудящихся Беларуси в МОТ, сотрудничает со многими профсоюзными центрами СНГ, Европы, Азии, Америки.

Наиболее крупными членскими организациями ФПБ являются Белорусский профсоюз работников агропромышленного комплекса, Белорусский профсоюз работников образования и науки, Белорусский профсоюз работников здравоохранения.

В настоящее время ФПБ активно сотрудничает с такими социальными партнерами, как Союз некоммерческих организаций, Белорусская научно-промышленная ассоциация, Белорусский союз предпринимателей, Бизнес-союз предпринимателей и нанимателей имени М. С. Куняевского.

Указом Президента Республики Беларусь от 19.07.2005 № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников» установлено, что правовые и технические инспекции труда, руководители и уполномоченные в установленном порядке представители ФПБ, ее организационных структур, профсоюзов, входящих в состав ФПБ, и их организационных структур вправе осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде в организациях и у индивидуальных предпринимателей (независимо от наличия среди работников членов профсоюзов).

7. Ассоциация профсоюзов «Белорусский Конгресс демократических профсоюзов» (БКДП) с декабря 2003 г. является членом Международной конфедерации профсоюзов. В нее входят Белорусский независимый профсоюз, Свободный профсоюз Белорусский и Свободный профсоюз металлистов.

8. Представительный орган работников, которым согласно ч. 1 ст. 354 может быть профсоюз и иной представительный орган работников, лишь выступает от лица работников, олицетворяет их, Тем самым упрощая технологию (организационный механизм) заключения и оформления коллективного договора. На практике именно профсоюзы представляют работников в коллективных трудовых отношениях. Эта своеобразная монополия на представительство интересов работников создала основу для более узкого толкования ст. 352, 354, 365.

Однако в экономике любой страны фактически существуют два сектора рынка труда — охваченный и не охваченный профсоюзным движением. Профсоюз не является единственным законным представителем работников, так

как в соответствии со ст. 2 Закона «О профессиональных союзах» создание профсоюзов гражданами, а также вступление их в профсоюзы осуществляется добровольно.

Все это приводит к обоснованной необходимости наличия представительного органа работников при отсутствии профсоюза, что и закреплено и в ч. 1 ст. 354, и в вышеназванном Указе Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278, в которых говорится, что представительство интересов работников могут осуществлять не только профсоюзы, но и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Дефиниция понятия «социальное партнерство», содержащаяся в ст. 352, также в качестве стороны социального партнерства определяет профсоюзы и иные представительные органы работников, уполномоченные в соответствии с актами законодательства представлять их интересы.

К сожалению, требование принять акт законодательства, на основании которого должны действовать иные представительные органы работников, содержащееся и в ст. 354, и в Указе Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278, до настоящего времени не выполнено и иные представительные органы работников не определены.

Вместе с тем отсутствие такого акта законодательства не влечет ограничения прав значительной части работников на представительство своих интересов, в том числе при заключении коллективного договора.

Часть 1 ст. 354 в данном случае необходимо толковать с учетом норм, имеющих более высокую юридическую силу, в том числе норм конвенций МОТ.

9. В статье 41 Конституции, а также основанном на ней п. 2 ст. 11 установлено в числе основных прав право работников на заключение коллективного договора, которое не может быть ограничено какими-либо условиями, в том числе видом представительного органа работников. Нормы ст. 14 и ст. 4 Закона «О профессиональных союзах» также запрещают дискриминацию, т. е. ограничение трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод, гарантируемых законодательством Республики Беларусь, в зависимости от принадлежности или непринадлежности граждан к профсоюзам.

10. Согласно ст. 8 Конституции Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства. Правовая база социального партнерства Республики Беларусь находится в стадии развития, поэтому возникает объективная необходимость в использовании международных правовых норм трудовых отношений, не урегулированных национальным законодательством. В связи с тем, что законодательством Республики Беларусь вопрос о представительном органе работников при отсутствии профсоюза не урегулирован, необходимо непосредственно руководствоваться конвенциями МОТ, ратифицированными Республикой Беларусь.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 87 «Оотносительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» трудящиеся, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без

предварительного на то разрешения. Организации работников имеют право свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Термин «организация» означает всякую организацию трудящихся, имеющую целью обеспечение и защиту интересов трудящихся.

Согласно Конвенции МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» там, где это необходимо, должны быть приняты меры, соответствующие национальным условиям, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию аппарата для переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

В Рекомендации МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам» закрепляется, что при необходимости следует принимать соответствующие национальным условиям меры в целях содействия созданию и развитию на добровольной основе свободных, независимых и представительных организаций трудящихся. Конвенцией МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» устанавливается, что термин «коллективные переговоры» означает все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой. Для содействия коллективным переговорам принимаются меры, направленные на то, чтобы коллективные переговоры были возможны для всех предпринимателей и всех категорий трудящихся, а проведению коллективных переговоров не препятствовало отсутствие регулирующих их правил или неполный или несоответствующий характер этих правил.

11. Таким образом, применяя напрямую нормы конвенций МОТ, Конституции и ТК, работники имеют право создавать иные представительные органы для защиты своих интересов. Например, на общем собрании (конференции) они могут создать организацию на выборной основе, определить ее численность, компетенцию, порядок и принципы деятельности, сформировать программу действий. Вопросы деятельности организации, созданной на выборной основе, должны быть зафиксированы в протоколе общего собрания (конференции) работников.

12. В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» (с изм. и доп.) для создания и деятельности профсоюза на предприятии, в учреждении, организации и в иных местах работы (учебы) необходимо не менее 10 процентов работающих (обучающихся) от их общего числа на предприятии, в учреждении, организации, но не менее 10 человек, т. е. для создания и деятельности профсоюза необходимо не менее 10 человек. В Рекомендации МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам» закрепляется, что при необходимости должны приниматься соответствующие национальным

условиям меры, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне, в частности на уровне учреждения, предприятия и т. д.

Следовательно, такое представительство работников, как выборный орган общего собрания (конференции), решает вопрос заключения коллективного договора в организациях с малой численностью работников при отсутствии первичной профсоюзной организации и реализует право трудящихся на создание организации.

13. Таким образом, при отсутствии профсоюза в качестве иного представительного органа работников может выступать выборный орган общего собрания (конференции), например совет трудового коллектива, переговорная комиссия, либо их интересы могут представлять отдельные лица, избранные или уполномоченные работниками.

14. Согласно ч. 2 ст. 354 представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители. Это обусловлено тем, что руководитель и его заместители представляют интересы нанимателя. Такой запрет на представительство вытекает из норм гражданского законодательства, согласно которому в целях исключения возможности злоупотребления полномочием закон запрещает представителю совершать сделки в отношении другого лица, представителем которого он одновременно является.

Статья 355. Представительство интересов нанимателя

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

Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

1. Специального законодательства о порядке создания и деятельности объединений нанимателей в Республике Беларусь не существует, несмотря на то что в ч. 2 ст. 14 Конституции прямо говорится именно об «объединениях нанимателей» как субъектах социального партнерства.

Поэтому сейчас необходимо применять правовые нормы, относящиеся к общественным объединениям и содержащиеся, в частности, в международно-правовых нормах о свободе объединения.

В данном вопросе необходимо руководствоваться Законами от 19.07.2006 «О республиканских государственно-общественных объединениях» (с доп.) и от 04.10.1994 «Об общественных объединениях» (в ред. Закона от 19.07.2005, с изм. и доп.).

2. Генеральное соглашение между Правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006-2008 гг. подписал от республиканских объединений нанимателей — Председатель Союза некоммерческих организаций «КПП(Н)» («Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей)») Н. А. Стрельцов.

Глава 34

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Статья 356. Право на ведение коллективных переговоров

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

При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников.

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

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.

1. В статье 2 Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» термин «коллективные переговоры» определен как все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях: определения условий труда и занятости; и (или) регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; и (или) регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

2. В международных нормах коллективные переговоры рассматриваются как процесс, направленный к заключению коллективного договора, соглашения. О коллективном договоре, соглашении см. ст. 358-376.

3. Коллективные переговоры — это основная форма социального партнерства, которая имеет целью сопоставить, учесть и согласовать взаимные интересы собственника средств производства, в лице нанимателя (нанимателей) и занятых у него (у них) работников, в лице их представительного органа (органов).

4. В соответствии с Законом от 22.04.1992 «О профессиональных союзах» (в ред. Закона от 14.01.2000, с изм. и доп., далее — Закон «О профессиональных союзах») основаниями представительности республиканских профсоюзов, их объединений и организационных структур (подразделений) в органах государственного управления являются:

наличие соответствующих выборных, руководящих, исполнительных органов и их правомочность в соответствии с нормами уставов (положений) и требованиями законодательства Республики Беларусь;

наличие установленной ежегодной внутрипрофсоюзной статистической отчетности по структуре и членству и сводной финансовой отчетности (ст. 7 Закона «О профессиональных союзах»).

Только при наличии указанных оснований республиканские профсоюзы, их объединения и организационные структуры (подразделения), включая первичные организации, созданные в организациях, обладают всеми полномочиями, предоставленными Законом «О профессиональных союзах», и на соответствующих уровнях обеспечивают защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов.

5. В зависимости от конкретного уровня коллективных переговоров (отрасль, территория, организация) участвующие в них профсоюзные организации могут представлять только собственных членов.

По соглашению представительных органов соответствующего уровня единственным посредником на переговорах с нанимателем (нанимателями), действующим от имени всех работников, может быть профсоюз (профсоюзы), представляющий большинство работников. Такое соглашение отвечает требованиям Указа Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» (с изм.), в котором признано целесообразным заключать между субъектами социального партнерства на всех уровнях коллективных трудовых отношений один договор, соглашение.

Статья 357. Порядок ведения коллективных переговоров

Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей.

Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия.

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность в соответствии с законодательством.

1. В статье 357 регламентируется порядок ведения коллективных переговоров.

Инициатором коллективных переговоров может выступать любая сторона. Однако на практике чаще всего требование о коллективных переговорах исходит от профсоюзов — традиционного представителя работников в трудовых отношениях.

В требовании целесообразно указывать дату начала переговоров, место их проведения, персональный состав представителей и их полномочия.

Сторона, получившая письменное требование, обязана в семидневный срок начать коллективные переговоры. Невыполнение этой обязанности является односторонним отказом от ведения коллективных переговоров.

2. Законодатель не регламентирует процесс коллективных переговоров. Однако в республике за последние годы накоплен и обобщен в научной, научно-методической, специальной литературе практический опыт подготовки и ведения коллективных переговоров, выработаны рекомендации по совершенствованию переговорного процесса.

Анализ практики показывает, что коллективные переговоры эффективны и результативны только тогда, когда полно и качественно проведена подготовка к ним.

Прежде чем рассматривать и обсуждать проект коллективного договора (соглашения), участники коллективных трудовых отношений должны договориться о порядке предстоящей работы. Это необходимо для того, чтобы предупредить возможные недоразумения, несогласованность и споры по процедурным вопросам. С самого начала важно определить основные принципы взаимодействия сторон, сроки и этапы разработки и заключения коллективного договора (соглашения), сформировать двухстороннюю рабочую комиссию, принять регламент ее работы, включая порядок организации заседаний.

В ходе коллективных переговоров следует руководствоваться следующими принципами:

- автономией и равноправием сторон при формировании рабочей комиссии и других органов;

- доверительностью отношений при осуществлении согласованных действий;

- соблюдением норм законодательства;

- конфиденциальностью при проведении переговоров;

- обоснованностью требований или предложений любой стороны с позиций социально-экономических и финансовых факторов, согласованностью критериев их оценки.

Коллективные переговоры и заключение коллективного договора (соглашения) можно разделить на три этапа:

создание двухсторонней рабочей комиссии и подготовка проекта коллективного договора (соглашения);

обсуждение проекта коллективного договора (соглашения);

заключение коллективного договора (соглашения).

Формирование двухсторонней рабочей комиссии осуществляется на принципах паритетности сторон.

Представители сторон назначаются соответствующим решением полномочного органа каждой из них (нанимателя и профсоюза), а юридическим фактом — издания локального нормативного акта-приказа, согласованного с профсоюзом.

Комиссию на паритетных началах возглавляют координаторы из числа полномочных представителей сторон. По обоюдному согласию сторон за координаторами и членами комиссии закрепляются определенные права и обязанности.

Регламент работы комиссии и порядок проведения ее заседаний разрабатывается с учетом конкретных условий той или иной организации (отрасли, территории).

До начала переговоров стороны тщательно подбирают и анализируют законодательные акты, нормативные правовые документы, в том числе генеральное, тарифные и местные соглашения; анализируют результаты финансово-хозяйственной деятельности нанимателя, перспективы его развития; критически оценивают позитивные и негативные стороны предыдущего коллективного договора, а также коллективно-договорную практику прошлых лет.

3. На первом заседании комиссии, как правило, стороны представляют друг другу своих представителей, договариваются о программе и регламенте переговоров, обмениваются информацией, предъявляют подготовленные документы, расчеты и их обоснование, договариваются о функциях председательства, ведения протокола (или иной формы оформления достигнутых договоренностей) и по другим процедурным вопросам.

На последующих заседаниях комиссии представители сторон разъясняют и уточняют свои позиции по условиям коллективного договора (соглашения) и вырабатывают единое мнение по ним. Если в ходе переговоров возникают разногласия по каким-либо вопросам, каждая из сторон вправе потребовать перерыва и (или) переноса заседания для дополнительного изучения возникшей ситуации и поисков компромиссных решений.

В этот период стороны могут проводить закрытые заседания, на которых уточняют собственные позиции, предложения другой стороны, корректируют свои требования, стратегию и тактику последующего ведения переговоров.

На заседаниях комиссии функции председательствующего выполняют координаторы сторон поочередно.

Решения комиссии по всем вопросам принимаются на основе взаимного согласия сторон, участвующих в переговорах. Ход переговоров, их итоги, выработанные решения оформляются протоколом и подписываются координаторами сторон.

4. Разработанный комиссией проект коллективного договора (соглашения) подлежит обязательному обсуждению работниками организации (организаций). Порядок обсуждения проекта определяется представителями сторон на заседании комиссии. Проект коллективного договора (соглашения) может быть опубликован в печати (ст. 368).

5. После обсуждения проекта коллективного договора (соглашения) комиссия дорабатывает проект с учетом поступивших замечаний и предложений.

Закон не предусматривает утверждения проекта коллективного договора (соглашения) на общем собрании коллектива работников организации (организаций). Эти вопросы целесообразно решать на заседании комиссии по ведению переговоров.

Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон (ст. 369).

В статье 357 закреплена обязанность представителей сторон коллективных трудовых отношений иметь документ, в котором подтверждаются их полномочия.

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций (ст. 355).

Согласно ст. 48 ГК учредительными документами юридического лица являются устав, учредительный договор.

Руководитель организации — орган этого юридического лица (нанимателя), действующий на основании учредительных документов (например, устава), поэтому в специальном оформлении полномочий он не нуждается. Руководитель организации и его заместители не могут осуществлять представительство интересов работников — другой стороны переговорного процесса.

Полномочия других представителей сторон коллективных трудовых отношений могут быть оформлены, например, доверенностью, которая выдается за подписью руководителя (нанимателя, профсоюзной организации) или иного лица, уполномоченного на то учредительными документами, и скрепляются соответствующей печатью.

Полномочия могут подтверждаться также копией (выпиской) из приказа нанимателя (решения соответствующего органа профсоюза), в которой должно быть указано, какие действия представители вправе совершать от имени выделившей их стороны.

Доверенностью признается письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому для представительства перед третьими лицами (ст. 186 ГК).

6. В ходе переговоров могут возникнуть разногласия, появиться непредвиденные обстоятельства, препятствующие на этом этапе достижению соглашения. В таких случаях составляется протокол, в который вносятся предложения сторон о мерах, необходимых для устранения указанных причин. Переговоры прерываются на установленный представителями сторон определенный срок.

7. Согласно ч. 4 ст. 357 сторонам запрещается прекращать коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных ТК.

8. В статье 357 содержится указание на то, что наниматели, их объединения, соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Эта обязанность нанимателей соответствующих государственных органов управления обеспечивается также ст. 20 Закона «О профессиональных союзах».

9. Участники переговоров не имеют права разглашать сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие такие сведения, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством. Вопросы об экономических и правовых основах защиты коммерческой тайны регулируются постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 06.11.1992 № 670 «Об утверждении Положения о коммерческой тайне».

Коммерческую тайну составляют преднамеренно скрываемые экономические интересы и информация о различных сторонах и сферах производственно-хозяйственной, управленческой, научно-технической, финансовой деятельности субъекта хозяйствования, охрана которых обусловлена интересами конкуренции и возможной угрозой экономической безопасности субъекта хозяйствования.

Информация, составляющая коммерческую тайну, является собственностью субъекта хозяйствования либо находится в его владении, пользовании, распоряжении в пределах, установленных собственником и законодательными актами.

Коммерческую тайну субъекта хозяйствования не могут составлять:

учредительные документы, а также документы, дающие право на занятие предпринимательской деятельностью и отдельными видами хозяйственной деятельности;

сведения по установленным формам отчетности о финансово-хозяйственной деятельности и иные данные, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей;

документы о платежеспособности;

сведения о численности и составе работающих, их заработной плате и условиях труда, а также о наличии свободных рабочих мест.

Содержание и объем информации, составляющей коммерческую тайну, а также порядок ее защиты определяются руководителем субъекта хозяйствования, который доводит их до работников либо лиц, имеющих доступ к таким сведениям.

Работники субъекта хозяйствования и лица, заключившие гражданско-правовые договоры, имеющие доступ к коммерческой тайне субъекта хозяйствования, принимают обязательство сохранять коммерческую тайну и без разрешения, выданного в установленном порядке, не разглашать сведения,

ее составляющие, при условии, что эта информация ранее не была известна работникам или иному лицу, получившему к ней доступ, либо не была получена от третьей стороны без обязательства соблюдать в отношении ее конфиденциальность.

Данное обязательство дается в письменной форме при приеме на работу, заключении гражданско-правового договора либо в процессе его исполнения.

Указанные лица вправе передать конфиденциальную информацию третьим лицам в случае привлечения их к деятельности, требующей знания такой информации, только в том объеме, который необходим для реализации целей и задач субъекта хозяйствования.

Передача третьим лицам информации, являющейся коммерческой тайной, влечет за собой установленную законодательством ответственность при условии, что сведения содержались в тайне, что они были в установленном порядке вверены разгласившему их лицу без согласия на разглашение и что разглашением был причинен ущерб.

Защита коммерческой тайны субъекта хозяйствования осуществляется в судебном порядке.

Глава 35

СОГЛАШЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

Статья 358. Соглашение

Соглашение — нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.

Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

1. По признаку масштабности охвата участвующих в коллективных трудовых отношениях субъектов соглашения согласно действующему в республике законодательству подразделяются на:

генеральные, заключаемые на национальном уровне. Включаемые в них нормы и положения, как указано, например, в п. 50 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006-2008 годы, распространяются на работников и нанимателей, от имени которых оно заключено;

тарифные (отраслевые), охватывающие своим нормативным воздействием нанимателей и работников (членов соответствующих профсоюзов) той или иной отрасли или группы родственных, ведомственно связанных между собой отраслей;

местные (региональные), которые распространяются на нанимателей и группу (группы) профессионально однородных работников, чья деятельность осуществляется в пределах определенной местности (региона).

2. Генеральные, тарифные, местные соглашения и коллективные договоры составляют звенья системы, предусматривающей механизм приоритетности положений соглашения более высокого уровня при заключении договоров на низших уровнях. Поэтому генеральное соглашение, которое разрешает лишь общие проблемы взаимоотношений нанимателей и профсоюзов, должно предшествовать заключению отраслевых соглашений. В свою очередь отраслевые соглашения определяют конкретные условия труда, его оплаты, увольнения работников, а также минимальные гарантии, конкретизируемые на территориальном и отраслевом уровнях, а затем на уровне организации.

Но и при несоблюдении указанной очередности следует иметь в виду, что гарантии, устанавливаемые на уровне территории или организации, не должны быть ниже гарантий, распространенных тарифным соглашением на организацию отрасли, применяющие эти соглашения. В соглашениях, заключаемых на низших уровнях, могут приниматься лишь условия, соответствующие принятым на высшем уровне либо улучшающие положение работников по сравнению с ними.

Статья 359. Стороны соглашения

Сторонами соглашения могут быть:

на республиканском уровне — республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;

на отраслевом уровне — соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;

на местном уровне — соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы. t

Профсоюзы (их объединения) не имеют права требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями (или представителями нанимателей), заключения с ними соглашений.

1. Соглашения по договоренности сторон могут быть трехсторонними и двусторонними. Генеральные соглашения являются трехсторонними. В отличие от этого тарифные и местные соглашения зачастую являются двусторонними. В них не представлены соответствующие объединения нанимателей. Основной причиной этого является то, что такие объединения еще не везде сформированы.

2. Сторонами тарифных соглашений обычно выступают республиканские отраслевые профсоюзы и республиканские органы государственного управления (министерства и др.).

3. Сторонами местных межотраслевых (областных, городских, районных) соглашений обычно выступают:

соответствующие объединения профессиональных союзов (областной, городской, районный координационный совет председателей комитетов (советов) профсоюза);

соответствующие объединения нанимателей (союзы, ассоциации), советы руководителей предприятий, учреждений и организаций области, города, района;

местные исполнительные и распорядительные органы (облсполкомы, горисполкомы, райисполкомы, местные администрации).

4. Сторонами местных отраслевых (областных, городских, районных) соглашений обычно являются:

местные отраслевые объединения профсоюзов (структуры) соответствующих уровней;

местные отраслевые объединения нанимателей (структуры) соответствующих уровней;

отраслевые органы управления исполкомов соответствующих уровней и местных администраций.

Сторонами соглашений на местном уровне могут быть также структурные подразделения соответствующих местных исполнительных и распорядительных органов.

5. При наличии множественности субъектов, которые могут при заключении соглашений претендовать на представительство интересов наемных работников или нанимателей, принципиальное значение имеет содержащаяся

в п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» рекомендательная норма, в силу которой признается целесообразным заключать между субъектами социального партнерства на всех уровнях одно соглашение. Это диктуется целями обеспечения работникам однородных профессий, организаций и отраслей единых условий оплаты труда, предоставления им одинаковых социальных гарантий и предупреждения социальных конфликтов.

Статья 360. Содержание соглашений

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

- 1) развитию социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждению трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;
- 2) основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе минимальном потребительском бюджете, минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях;
- 3) заработной плате работников 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 труда и окружающей среды;
- 6) иных трудовых и социально-экономических условиях.

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

1. Принятие соглашений на различных уровнях управления предполагает разную степень конкретизации решений социально-экономических проблем.

2. Основой для тарифных и местных соглашений являются положения генерального соглашения, включающие минимум требований, которые не могут быть уменьшены при заключении отраслевых и местных соглашений. Генеральное соглашение включает общие установки социально-экономической политики данного периода времени и охватывает совокупные интересы всех работников и нанимателей. В нем, как правило, должны предусматриваться положения о принципах регулирования заработной платы и минимальных социально-экономических гарантиях исходя из роста цен и уровня инфляции.

При ведении переговоров по заключению генерального соглашения главное внимание должно быть сосредоточено на выработке и принятии согласованных

мер, направленных на повышение реальной заработной платы и восстановление присущих ей функций (воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей, социальной); установление и обеспечение государственных гарантий в области труда; усиление законодательной защиты права работника на своевременное получение начисленной заработной платы; обеспечение принципа справедливого вознаграждения за труд равной сложности и квалификации; создание действенного контроля (в том числе с участием профсоюзов) за соблюдением трудового законодательства, созданием необходимых условий и охраны труда и ходом выполнения соглашений и др.

3. Тарифные соглашения ориентируются главным образом на интересы работников и нанимателей данной отрасли, но с учетом решения социально-экономических проблем в межотраслевом плане. Это необходимо для определения места отрасли в единой экономической системе и обеспечения социальной защиты ее работников. Тарифные соглашения могут включать:

- отраслевой уровень минимальной заработной платы, соотношения ее размеров по квалификационным группам (или конкретные размеры ставок и окладов);

- гарантированные размеры доплат и надбавок компенсационного характера, пособий;

- порядок регулирования заработной платы, минимальные гарантии, связанные с ростом цен, уровнем инфляции, повышением стоимости жизни;

- правила найма и увольнения, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха;

- положения о содействии занятости, переквалификации работников, о мерах по социальной защите работников отдельных групп (инвалидов, пожилых людей, молодежи, женщин и др.);

- гарантии обеспечения экологической безопасности и охраны здоровья;

- мероприятия по соблюдению интересов работников при приватизации государственных предприятий, ведомственного жилья и др.;

- процедуру заключения тарифных соглашений, методы контроля и ответственности сторон за их выполнение и порядок разрешения коллективных трудовых споров.

4. Содержание местных соглашений определяется сторонами.

В местные межотраслевые (областные, городские, районные) соглашения, как правило, включаются следующие положения:

- создание условий для стабилизации экономики региона;

- обеспечение занятости населения;

- улучшение охраны труда и состояния экологической безопасности;

- поддержание доходов населения (гарантии, льготы, компенсационные доплаты, индексация);

- охрана здоровья, медицинское, социальное и культурное обслуживание населения (оздоровление, культура, спорт и др.);

- развитие сферы услуг и товарного обеспечения внутреннего рынка;

- строительство жилья, объектов социальной сферы;

- содержание и благоустройство населенных пунктов;

обеспечение из средств местного бюджета и организаций предоставления работникам и населению социально-трудовых льгот и гарантий, дотации на развитие социально-культурной сферы;

укрепление социальной защиты инвалидов, пенсионеров, женщин, имеющих детей;

работа с молодежью и детьми;

создание условий для деятельности профсоюзов и др.

5. Местные отраслевые (областные, городские, районные) соглашения обычно предусматривают:

обеспечение стабильной работы трудовых коллективов;

совершенствование оплаты труда работников, их социальных гарантий и льгот;

установление и поддержание режима труда и отдыха;

обеспечение занятости;

повышение уровня производственной безопасности;

установление гарантий защиты социально-экономических интересов работников при разгосударствлении и приватизации;

решение жилищно-бытовых и социально-культурных проблем (оздоровление, культура, спорт и др.);

установление социальных выплат и льгот инвалидам, пенсионерам, женщинам, имеющим детей;

работу с молодежью и детьми;

создание условий для деятельности профсоюзов;

урегулирование трудовых конфликтов и др.

6. Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции. Если, например, объединение (ассоциация) заключило соглашение по вопросам, не переданным (уставом, учредительным договором или иным документом о делегировании соответствующих правомочий) в его компетенцию входящей в него организацией, то соответствующие условия соглашения для данной организации не будут иметь юридической силы.

В соглашениях определяются базовые условия труда, которые могут улучшаться в коллективных договорах, заключаемых в организациях.

Статья 361. Коллективный договор

Коллективный договор — локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

1. Законом от 20.07.2007 ранее используемое в комментируемой статье применительно к коллективному договору понятие «локальный нормативный акт» заменено на «локальный нормативный правовой акт».

2. В соответствии с общепринятыми нормами международного трудового права, рекомендациями 34-й сессии Генеральной конференции МОТ № 91 коллективным договором является любое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, нанимателем, группой нанимателей, а с другой — одной или несколькими представительными организациями трудящихся либо, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

3. Предметом коллективного договора являются условия труда и найма, взаимные обязательства сторон договора по всему спектру отношений в процессе производства товаров и услуг на конкретном предприятии, в организации, учреждении или их объединениях.

4. Коллективный договор представляет собой внутренний нормативный правовой акт, который является одним из основных инструментов реального обеспечения социального партнерства. Он базируется на нормативных актах более высоких по отношению к нему уровней, местных, тарифных, генеральном соглашениях, ТК. В этом плане он не может снижать принятый в этих актах уровень правовой защиты социальных гарантий, льгот и компенсаций, а только расширяет и конкретизирует их с учетом финансово-экономических возможностей данной организации.

5. Обособленными подразделениями согласно ст. 51 ГК являются представительства и филиалы юридического лица. Представительства и филиалы не являются юридическими лицами. Они действуют на основании положений, утвержденных соответствующим юридическим лицом.

6. Законодательство не устанавливает ограничений для заключения коллективных договоров в зависимости от численности работников, а также на число коллективных договоров, заключаемых с одним нанимателем.

При необходимости защитить специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку профсоюзы вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от их имени. Таким образом, в организации может быть заключено два или несколько коллективных договоров.

Однако на практике необходимо ориентироваться на согласование интересов всех работников организации и заключение единого коллективного договора. Специфические интересы той или иной категории работников можно учесть как в отдельных разделах коллективного договора, так и в приложениях к нему, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют равную с ним силу (ч. 3 ст. 364).

7. Законодательство обязывает стороны вести коллективные переговоры (ч. 1 ст. 357), но не обязывает заключать коллективные договоры, соглашения, поскольку последнее (заключение) происходит только тогда, когда стороны придут к соглашению об этом и соответствующих условиях договора.

**Статья 362. Соотношение между законодательством,
коллективным договором и соглашениями**

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Коллективный договор по сравнению с соглашениями, местное соглашение — с тарифным и генеральным, тарифное соглашение — с генеральным могут содержать более льготные трудовые и социально-экономические условия для работников.

Статья 363. Стороны коллективного договора

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

1. В соответствии со ст. 363 сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель либо уполномоченный им представитель.

Реализация полномочий, предоставленных профсоюзам, осуществляется выборными органами. На уровне организации — это профсоюзный комитет (комитеты). Профсоюзный комитет своим решением наделяет представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров.

Если интересы работников представляют несколько профсоюзов, стороной коллективного договора могут быть:

каждый из них от имени объединенных в нем работников;

профсоюз, объединяющий большинство работников у данного нанимателя или имеющий наибольшее число членов, которому это право добровольно предоставлено остальными профсоюзами;

совместный орган, добровольно созданный этими профсоюзами.

Решение о том, какой профсоюз будет представлять интересы работников, может приниматься на основании голосования большинством работников, занятых в данной организации. Как правило, это самый представительный (представляющий большинство работников) профсоюз. Однако в данном случае он должен выступать в переговорах не только от имени своих членов, но и от имени всех без исключения работников организации.

2. Возможен также вариант представительства всех существующих профсоюзов. В таком случае для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора формируется объединенный представительный орган. Порядок его образования, нормы представительства различных профсоюзов и иные условия устанавливаются по договоренности меж-

ду органами, имеющими право на ведение переговоров. Создание такого органа целесообразно оформить протоколом или специальным решением, подписанным его участниками. В нем можно отразить состав этого органа, наименование, полномочия и порядок их осуществления. Объединенный орган ведет переговоры от имени всех работников организации. Однако для этого варианта характерны более сложные и длительные по времени переговоры, поскольку усложняется процесс выработки общих, удовлетворяющих интересам всех сторон требований, а также процесс заключения и утверждения коллективного договора.

3. Наниматель по своему усмотрению определяет количество представителей, конкретные кандидатуры и их полномочия.

Полномочность представителей сторон признается одним из принципов заключения коллективного договора, поэтому определению круга полномочий необходимо уделять серьезное внимание. Такие полномочия могут включать право представлять интересы нанимателя, определять содержание и структуру коллективного договора и т. п. При этом возможна передача представителям всех полномочий стороны по договору, вплоть до его подписания, если это будет признано целесообразным. Представителями со стороны нанимателя могут выступать должностные лица, обладающие информацией, необходимой для ведения переговоров, соответствующей квалификацией и опытом (например, руководители структурных подразделений, юрисконсульты, работники отдела труда и заработной платы, социологи и др.).

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. Содержание коллективного договора

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

Коллективный договор может содержать положения об (о):

- 1) организации труда и повышении эффективности производства;**
- 2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;**
- 3) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;**
- 4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;**
- 5) создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;**
- 6) заключении и расторжении трудовых договоров;**
- 7) обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;**
- 8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;**

9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;

10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

12) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;

13) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

14) минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;

15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;

16) гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

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

18) других трудовых и социально-экономических условиях.

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

1. Как показывает практика заключения коллективных договоров, определенную трудность вызывает выбор круга вопросов, которые необходимо включить в данный локальный нормативный правовой акт.

В соответствии с законодательством представители сторон вправе сами определять структуру договора и обязательства, которые стороны возлагают на себя. Приведенный в данной статье перечень вопросов, которые могут включаться в договор, носит рекомендательный характер.

2. В коллективный договор могут включаться положения, которые можно сгруппировать в следующие разделы:

а) производственно-экономическая деятельность:

обеспечение выполнения производственных программ (в том числе по переоборудованию и обновлению основных фондов) и достижение максимального объема прибыли;

внедрение новых технологий и форм хозяйствования;

обеспечение ритмичной работы;

информирование коллектива о хозяйственно-экономической деятельности организации, ее финансовом положении;

б) оплата труда работников и ее регулирование:

установление размера тарифных ставок (окладов);

установление минимальной заработной платы в организации с учетом бюджета прожиточного минимума и тарифной ставки первого разряда;

учет условий труда в заработной плате (вредные, тяжелые, особо ответственные), установление системы надбавок и доплат, компенсаций;

доплаты за совмещение профессий;

- оплата сверхурочных работ;
- условия вознаграждения по итогам года;
- установление сроков выплаты заработной платы;
- механизм пересмотра оплаты труда, учитывающий инфляционные процессы;

оплата вынужденных простоев, происходящих из-за отсутствия фронта работ, неудовлетворительного снабжения материально-техническими ресурсами и т. п.;

- определение условий, при которых реальная заработная плата поддерживается на уровне, достигнутом на момент заключения договора;

- индексация доходов работников в соответствии с ростом индекса цен на потребительские товары;

- в) режим труда и отдыха:

- установление продолжительности рабочего дня и рабочей недели, основных отпусков;

- установление дополнительных отпусков;

- определение порядка регулирования сверхурочных работ;

- определение порядка предоставления трудовых отпусков, возможность разделения отпуска на части, получения компенсации за неиспользованный отпуск;

- г) гарантии занятости:

- обеспечение полной занятости и использования работающих в организации в соответствии с профессией, квалификацией и трудовым договором;

- защита интересов работников при банкротстве организации, безработице; процедура предупреждения о высвобождении;

- гарантии отдельным категориям работников при сокращении численности или штата;

- пути обеспечения занятости;

- меры на случай временной приостановки работ;

- дополнительные выплаты пособий для некоторых категорий высвобождаемых работников (одиноким матери, родители малолетних детей и др.);

- оказание материальной помощи членам семьи безработного в течение определенного времени (сверх установленного законодательством);

- гарантии предоставления досрочного выхода на пенсию работника предпенсионного возраста в случае вынужденного увольнения;

- создание сети курсов повышения квалификации и переподготовки кадров;

- доплата до среднего заработка по прежнему месту работы высвобождаемым работникам, направленным государственной службой занятости на переобучение или освоение другой профессии с отрывом от производства;

- д) вопросы разгосударствления и приватизации:

- разработка программы разгосударствления и приватизации с учетом интересов работников;

- организация обучения и проведения разъяснительной работы по основным экономическим и правовым вопросам перехода к рыночной экономике, роли

коллективов работников и их полномочных представителей на всех стадиях разгосударствления и приватизации;

участие работников в обсуждении предлагаемых проектов приватизации;

обеспечение социально-экономических и правовых гарантий работникам при изменении форм собственности;

контроль правильности оценки стоимости объектов приватизации, использования приватизационного фонда, распределения акций;

е) профессиональная подготовка и переподготовка:

организация производственного обучения в организации;

установление права каждого работника на профессиональную переподготовку, гарантирование осуществления профессионального обучения и переобучения за счет средств нанимателя;

гарантирование работникам права на социальный отпуск в связи с обучением;

ж) социальное развитие коллективов работников, оздоровление трудящихся:

создание механизма финансовой дотации на содержание объектов социального назначения (жилого фонда, детских дошкольных учреждений и т. д.);

оказание материальной помощи и предоставление льгот различным категориям малообеспеченных работников;

определение сроков и объемов жилищного строительства и круга лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Порядок распределения жилья;

санаторно-профилактическое и физкультурно-спортивное обслуживание работников и членов их семей;

з) охрана труда и улучшение условий труда:

осуществление мер по улучшению условий труда, быта, оздоровлению и снижению травматизма и профессиональной заболеваемости работников;

внедрение безопасной технологии производства;

выведение из эксплуатации изношенного и опасного в использовании оборудования;

предоставление компенсаций и льгот за причиненный производственной деятельностью ущерб здоровью;

система санкций за нарушение правил техники безопасности;

и) процедурные вопросы разработки, заключения и исполнения коллективного договора:

порядок подготовки проекта коллективного договора, формы контроля, ответственность сторон;

порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор;

определение форм взаимодействия сторон при возникновении и разрешении конфликтов.

3. В коллективный договор рекомендуется также включать положения, связанные с заключением трудовых договоров (контрактов). Например, заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были

заклучены на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта (ст. 32).

4. Коллективный договор может иметь приложения. В качестве приложений к коллективному договору могут выступать, например, положение об оплате труда, положение о премировании, положение о доплатах и надбавках, положение о дополнительных отпусках, план мероприятий по охране труда, перечень работ, профессий и должностей, связанных с вредными условиями труда, правила внутреннего трудового распорядка и т. д.

5. При подготовке и обсуждении проекта коллективного договора следует учитывать, что его содержание должно быть понятно всем работникам организации. Излагать его целесообразно в простой, но не допускающей спорных толкований форме, что важно в случае возникновения спорных ситуаций либо невыполнения положений коллективного договора. Не следует допускать замены понятия «согласование с профсоюзным органом» на понятие «извещение профсоюзного органа».

6. В коллективном договоре должна быть указана дата вступления его в силу. В соответствии со ст. 367 коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, определенного в самом договоре.

При разработке проекта коллективного договора следует учитывать, что более 80 статей ТК напрямую относят установление тех или иных норм в коллективном договоре.

Статья 365. Сфера действия коллективного договора, соглашения

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.

Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

1. В соответствии со ст. 10 Закона от 22.04.1992 «О профессиональных союзах» (в ред. Закона от 14.01.2000, с изм. и доп., далее — Закон «О профессиональных союзах») профсоюзы защищают трудовые права граждан — членов профсоюзов при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов), знакомят вновь принятых на работу с содержанием коллективного договора.

2. Сфера действия коллективных договоров, соглашений после их заключения может быть расширена путем присоединения к ним не участвовавших в первоначальном их подписании нанимателей (их объединений) и профсоюзов (их объединений).

Статья 366. Форма коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение заключаются в письменной форме.

В тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл.

Коллективный договор, соглашение заключаются только в письменной форме. Нотариального заверения коллективных договоров, соглашений не требуется.

Статья 367. Срок действия коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года.

Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное.

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

1. В части 1 ст. 367 закреплено право сторон самостоятельно устанавливать срок действия коллективного договора, соглашения от одного года до трех лет.

При отсутствии инициативы сторон по поводу начала переговоров о заключении коллективного договора, соглашения на новый срок он продолжает действовать до истечения установленного срока, но после трех лет действия теряет свою юридическую силу.

2. Заключение коллективного договора, соглашения на определенный срок имеет свои преимущества для обеих сторон: у нанимателя есть возможность планировать производственно-хозяйственную деятельность в течение фиксированного периода времени, что способствует получению прибыли; для всех работников организации такое заключение может рассматриваться как средство сохранения социальной стабильности.

3. Практика показывает, что значительная часть коллективных договоров на уровне организации заключается на один год. При определении срока, как правило, ориентируются на социально-экономические возможности отрасли или организации и возможную динамику их изменений. Соглашения, заключаемые на национальном уровне, могут иметь и более продолжительный срок.

В периоды экономической нестабильности нецелесообразно подписывать долгосрочные соглашения, особенно если эти соглашения не содержат адекватных мер по защите жизненного уровня трудящихся.

Статья 368. Обсуждение проектов коллективного договора, соглашения

Проекты коллективного договора, соглашения обсуждаются сторонами в определенном ими порядке.

Проекты коллективного договора, соглашения могут публиковаться в печати.

1. В соответствии с законодательством коллективные переговоры заканчиваются составлением проекта коллективного договора, который подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации. Вопрос о целесообразности опубликования проекта в печати решается сторонами, которые затем могут обращаться в средства массовой информации.

2. Наниматель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанного проекта коллективного договора до каждого члена коллектива. С этой целью он предоставляет имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, оргтехнику, места для размещения стендов, помещения для проведения собраний, консультаций и др.

Члены коллектива работников, на которых распространяется действие коллективного договора, должны принять участие в формировании общественного мнения о его содержании. При этом следует учитывать позитивные и негативные моменты предыдущего договора, основные экономические, технические изменения, происшедшие в организации, а также настрой и ожидания работников, связанные с заключением нового коллективного договора. С учетом их мнений приемлемый компромисс должен быть достигнут уже на стадии формирования предложений.

3. При разработке и обсуждении предложений важное значение имеет проведение опросов (анкетирование) членов профессионального союза. Благодаря опросу общественного мнения весь коллектив вовлекается в процесс переговоров. Это объединяет работников в отстаивании своих интересов, что непосредственно сказывается на результатах переговоров и содержании коллективного договора. Анкетный опрос должен охватывать не только вопросы заработной платы и социальных выплат, но и давать представление о мнениях работников относительно обновления оборудования, рационализации производства, возможностях снижения производственных затрат, повышении производительности, необходимости переквалификации и т. д. Обработанные результаты анкетирования могут стать наиболее убедительным аргументом в поддержку выдвинутых профсоюзом условий.

4. После обсуждения проекта коллективного договора комиссия дорабатывает проект с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений.

Окончание переговоров зависит от того, когда стороны придут к взаимному согласию по содержанию проекта коллективного договора, который в последующем выносится на рассмотрение и утверждение общего собрания (конференции). Законом не предусмотрена процедура созыва общего собрания,

условия его полномочности и т. п. Эти вопросы целесообразно решать комиссии по ведению переговоров. Она же и должна созывать собрание.

По решению коллектива работников проект договора может обсуждаться на собраниях (конференциях) коллективов подразделений организации, а не на общем собрании (конференции) всего коллектива организации. В этом случае свои постановления по коллективному договору выносит каждое собрание работников в структурных подразделениях.

5. В случае отклонения проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) коллектива работников он дорабатывается комиссией с учетом высказанных замечаний и предложений и повторно выносится на обсуждение коллектива.

Возможна ситуация, при которой собрание отклонит лишь некоторые положения проекта коллективного договора. В таком случае можно допустить принятие согласованных положений. Обсуждение спорных положений может быть продолжено до принятия по ним конкретных решений.

6. Разработка проекта генерального соглашения возложена на Национальный совет по трудовым и социальным вопросам.

Статья 369. Подписание коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения.

1. После обсуждения коллективного договора общим собранием (конференцией) работников организации стороны собираются для подписания его полного текста. На этом заседании целесообразно присутствие всех участников переговоров. Коллективный договор подписывается представителями сторон, при этом они сами определяют, кто именно должен его подписывать. Со стороны нанимателя заключенный договор обычно подписывает руководитель организации, со стороны работников — председатель выборного профсоюзного органа. Когда создается объединенный представительный орган, коллективный договор подписывается всеми его участниками.

Рекомендуется на подписи сторон сразу ставить их печати.

Моментом окончания переговоров считается подписание коллективного договора.

2. Соглашения подписываются уполномоченными представителями сторон.

Генеральное соглашение подписывают представители Правительства, республиканских объединений профсоюзов и нанимателей. Так, действующее Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2006-2008 гг. подписали от:

Правительства — первый заместитель премьер-министра Республики Беларусь;

республиканских объединений нанимателей — председатель Союза некоммерческих организаций «Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей)» (Союз «КПП(Н)»);

республиканских объединений профсоюзов — председатель Федерации профсоюзов Беларуси.

Тарифные соглашения подписывают представители соответствующих объединений профсоюзов и нанимателей, а также органов государственного управления.

Местные соглашения подписывают представители соответствующих профсоюзов (их объединений) и нанимателей (их объединений), а также местных исполнительных и распорядительных органов.

Статья 370. Регистрация коллективных договоров, соглашений

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

Регистрацию генеральных, тарифных и местных соглашений осуществляют соответственно республиканский орган государственного управления по труду и его местные органы.

1. В отличие от ранее действовавшего КЗоТ в ТК введена норма об обязательной регистрации коллективных договоров и соглашений. Подписанный коллективный договор вместе с приложениями наниматель направляет для регистрации в местный исполнительный или распорядительный орган по месту нахождения (регистрации) нанимателя — райисполком (горисполком), местную администрацию.

2. Регистрацию генерального и тарифных соглашений осуществляет Министерство труда и социальной защиты.

3. Регистрацию местных соглашений осуществляют местные органы Министерства труда и социальной защиты — комитеты по труду, занятости и социальной защите облисполкомов (Минского горисполкома), управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите райисполкомов (горисполкомов).

4. Коллективный договор, соглашение, зарегистрированные в установленном порядке, подлежат хранению в течение пяти лет после истечения срока их действия.

5. Регистрация коллективных договоров, соглашений дает возможность для анализа и обобщения сложившейся практики коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Статья 371. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения

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

- 1) заявление с просьбой о регистрации;
- 2) коллективный договор, соглашение, каждая страница которого подписана сторонами;
- 3) копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения.

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

Один экземпляр зарегистрированного коллективного договора, соглашения остается в органе, осуществившем регистрацию.

В части 1 ст. 371 указан исчерпывающий перечень документов, которые наниматель представляет в соответствующий орган для регистрации коллективного договора, соглашения.

Статья 372. Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения

Изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для их заключения.

Изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон. При этом применяется общий порядок, установленный ТК для заключения коллективного договора, соглашения.

Изменения и дополнения, внесенные в установленном порядке в коллективный договор, соглашение, подлежат регистрации по общим правилам (ст. 370, 371).

Статья 373. Ознакомление работников с действующими коллективными договорами, соглашениями

Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены нанимателем с действующими у него коллективными договорами, соглашениями.

1. Содержание коллективного договора, соглашения доводится до сведения работников через собрания (конференции) коллектива, настенную печать, заводское радио и газету, местные средства массовой информации, по требованию работника посредством личного ознакомления.

2. Хотя в ст. 365 не указано, что впервые принятый работник должен выразить свое желание (согласие) на распространение на него действия коллективного договора, делать это необходимо, причем в письменной форме, поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 365 коллективный договор распространяется на работников,

от имени которых он заключен. Согласие будет означать, что соответствующий коллективный договор заключен и от имени нового работника. Это особенно важно в случаях, когда наниматель заключил несколько коллективных договоров с разными представителями интересов работников (ч. 2 ст. 356).

Статья 374. Информирование об исполнении коллективного договора, соглашения

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

Способы и порядок информирования определяются сторонами.

Об исполнении коллективного договора, соглашения работники информируются в порядке и сроки, определенные ст. 374. Как правило, ход выполнения коллективного договора, соглашения ежеквартально рассматривается на совместных заседаниях нанимателя и профсоюза, и не реже одного раза в полугодие об этом информируются работники организации. Стороны, в частности, могут определить, что эта информация доводится через печать или на собраниях (конференциях) профсоюзом или иным представителем работников самостоятельно или совместно с нанимателем.

Статья 375. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

1. Законодательством определено, что контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченными органами надзора за соблюдением законодательства о труде. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Право на общественный контроль за исполнением коллективных договоров закреплено за первичными профсоюзными организациями, профсоюзами и их объединениями ст. 16 Закона «О профессиональных союзах».

В случае нарушения условий коллективного договора (соглашения) профсоюз вправе направлять стороне коллективного договора (соглашения) представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в двухнедельный срок. О принятом решении сторона, получившая представление, обязана письменно информировать в указанный срок соответствующий профсоюз. В случае отказа стороны, получившей представление, выполнить требования профсоюзов

или недостижения соглашения между ними в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров (ст. 16 Закона «О профессиональных союзах»).

2. В целях эффективного исполнения обязательств коллективного договора контроль должен быть постоянным. Функции контроля целесообразно возложить на комиссию из представителей двух сторон.

Положения о функциях и полномочиях такой комиссии целесообразно включить в текст коллективного договора. Только в этом случае комиссия будет иметь соответствующие полномочия и сможет запрашивать у нанимателя информацию о ходе исполнения обязательств коллективного договора, требовать проведения экспертизы или приглашения независимых экспертов.

Комиссия отслеживает ход выполнения положений коллективного договора, информирует стороны о положении дел, выносит совместные отчеты профкома и нанимателя на рассмотрение конференций (собраний) работников организации.

Комиссия может вырабатывать предложения о мерах воздействия на ответственных лиц в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств, предусмотренных в коллективном договоре.

3. Контроль за исполнением тарифных и местных соглашений осуществляют постоянно действующие отраслевые и местные советы по трудовым и социальным вопросам, создаваемые их сторонами.

4. Контроль за выполнением генерального соглашения возложен на Национальный совет по трудовым и социальным вопросам.

Статья 376. Ответственность сторон за неисполнение норм настоящей главы, коллективного договора, соглашения

За неисполнение норм настоящей главы и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением.

1. Контроль неразрывно связан с ответственностью. Однако конкретная ответственность сторон за невыполнение принятых обязательств не всегда предусматривается в содержании коллективных договоров. Как правило, дело ограничивается формулировкой «стороны несут ответственность согласно действующему законодательству».

Тем не менее стороны могут установить в коллективном договоре такие меры ответственности должностных лиц за неисполнение обязательств, как:

- привлечение к дисциплинарной ответственности;

- лишение полностью или частично надбавок стимулирующего характера, премий, вознаграждения по итогам работы за год, других персональных выплат;

досрочное расторжение контракта с работниками, ответственными за выполнение таких обязательств, и т. п.

Кроме того, стороны могут установить штрафные санкции в отношении друг друга за неисполнение обязательств коллективного договора, соглашения, споры о взыскании которых будут рассматриваться хозяйственными судами в соответствии с ХПК.

Для предания гласности круга лиц, подлежащих ответственности за невыполнение коллективного договора, целесообразно после каждого пункта договора указать ответственных.

2. В силу ч. 1 ст. 9.18 КоАП непредставление лицом, уполномоченным в соответствии с законодательством представлять нанимателя, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, влечет наложение штрафа в размере от четырех до десяти базовых величин.

При явном игнорировании условий коллективного договора, имеющем общественно опасный характер, возможно привлечение виновных лиц к уголовной ответственности (например, за бездействие должностного лица).

Глава 36

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

М ' ,!">...- * „ ИМЯ- >Г,н , -? *фто« rtrafc >

Статья 377. Коллективный трудовой спор

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

1. С учетом определения понятия коллективного трудового спора (далее — спор), данного в настоящей статье, можно выделить два его основных признака:

коллективный характер;

предмет спора.

Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза или иных представительных органов, работники организации, ее филиала или представительства) и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами.

Второй обязательный признак, характеризующий спор, — его предмет. Спор может возникнуть по поводу:

установления и изменения социально-экономических условий труда и быта работников при отсутствии коллективного договора, соглашения;

заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Социально-экономические условия труда и быта работников могут устанавливаться на уровне организации не только в коллективном договоре, но и в иных локальных нормативных правовых актах. Под социально-экономическими условиями труда и быта работников, в связи с установлением или изменением которых может возникнуть спор, следует понимать положения, аналогичные предусмотренным в коллективных договорах, соглашениях (ст. 360 и 364). Например, спор возможен при разработке правил внутреннего трудового распорядка (ст. 195), положений о премировании, оказании материальной помощи работникам и др.

При заключении коллективного договора, соглашения возможны разногласия по поводу включения в них тех или иных положений, определения порядка проведения коллективных переговоров, признания легитимности представителей сторон, исчисления процессуальных сроков и т. д.

Спор возможен и при внесении изменений в коллективный договор, соглашение, в том числе при их дополнении или исключении из них отдельных норм.

Предметом спора признается и исполнение коллективного договора, соглашения, в том числе толкование их норм.

Таким образом, для того чтобы неурегулированные разногласия между работниками и нанимателями были квалифицированы как спор, необходимо наличие двух указанных признаков.

2. Существующие разногласия между сторонами коллективных трудовых отношений могут именоваться спором только при наличии следующих условий:

стороны не смогли их урегулировать путем коллективных переговоров (если их проведение обязательно);

требования нанимателю были утверждены на собрании (конференции) большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции);

указанные требования наниматель отказывается удовлетворить (полностью или частично).

Спор считается возникшим с момента получения представительным органом работников сообщения нанимателя об отклонении их требований (полностью или частично), а равно истечение 10-дневного срока на такое уведомление (ст. 379).

3. Инициатором спора является коллектив работников в лице его представительного органа, действующего на основании акта законодательства.

Спор разрешается в порядке, определенном гл. 36.

Требования отдельных работников (группы лиц), в основе которых лежат нормы коллективного договора, являются индивидуальным трудовым спором и должны рассматриваться в порядке, установленном гл. 17.

Статья 378. Стороны коллективного трудового спора

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

1. Сторонами спора являются:

на республиканском уровне — республиканские объединения нанимателей и профсоюзов;

отраслевом уровне — отраслевые профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей;

местном уровне — профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения);

уровне организации — наниматель и работники организации в лице их представительного органа. На уровне обособленного структурного подразделения (филиала, представительства) — наниматель (юридическое лицо) и работники данного обособленного структурного подразделения в лице их представительного органа.

2. В случае, если спор возникает в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора, его стороной выступают работники, от

имени которых он заключается. При возникновении спора в связи с неисполнением коллективного договора одной из сторон будут признаны работники, на которых распространяется этот договор.

3. Возможны ситуации, когда коллективный договор не выполняется по отношению к работникам одной бригады или одного из структурных подразделений организации. Такие коллективы не вправе выступать стороной спора. Для того чтобы защитить свои интересы, им надо обратиться в представительный орган, заключивший данный коллективный договор. Выдвижение требований к нанимателю производится в соответствии со ст. 379.

4. О представительстве интересов работников и нанимателей см. комментарии к ст. 354, 355.

Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований

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.

1. Исходя из содержания ч. 1 ст. 379, спору по вопросам заключения, изменения или прекращения коллективного договора, соглашения должны предшествовать коллективные переговоры. В таком случае требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров. Началом ведения коллективных переговоров считается день проведения первого заседания комиссии по ведению коллективных переговоров.

О порядке ведения коллективных переговоров см. комментариев к ст. 357.

В случае возникновения спора по исполнению коллективного договора, соглашения предварительное проведение коллективных переговоров для выдвижения требований не обязательно.

2. Практика урегулирования разногласий по исполнению коллективных договоров свидетельствует о необходимости проведения двухсторонних переговоров нанимателя с профсоюзом, в том числе в рамках комиссии по контролю над исполнением коллективного договора. Проведение таких переговоров необходимо сторонам для достижения компромиссного решения до возник-

новения спора, поэтому если удовлетворяющее обе стороны решение все же не достигнуто, работники вправе выдвинуть требование к нанимателю в порядке, предусмотренном ст. 379.

3. Для утверждения требований работников необходимо провести собрание работников (конференцию делегатов). При этом наниматель не вправе препятствовать проведению собрания работников (конференции делегатов).

Собрание созывается представительным органом работников. Оно считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция — в случае присутствия не менее две трети избранных делегатов.

Даже если требования выдвинуты на заседании выборного профсоюзного органа, они все равно должны быть утверждены на собрании или конференции.

Необходимо, чтобы требования к нанимателю по изменению, исполнению, прекращению коллективного договора были утверждены работниками, на которых распространяется действие коллективного договора. В свою очередь, требования по заключению коллективного договора утверждаются на собрании работников — членов профсоюза (конференции делегатов). Сфера действия коллективного договора, соглашения определяется в соответствии со ст. 365.

Требования соответствующих профсоюзов (их объединений) по заключению, изменению, исполнению, прекращению соглашений утверждаются на собрании (конференции) соответствующего профсоюза (объединения профсоюза).

4. На практике иногда одновременно с требованиями об установлении социально-экономических условий труда и быта работников или исполнения условий коллективного договора выдвигаются и другие требования, не связанные с коллективным договором (например, о продлении контрактов отдельным работникам организации). Возникающие в таких случаях разногласия в соответствии с действующим законодательством должны рассматриваться КТС и (или) общим судом.

Требования работников могут основываться не только на нормах самого текста коллективного договора, но и приложений к нему. Например, наряду с требованием о повышении заработной платы могут выдвигаться требования о выдаче талонов на молоко работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, порядок выдачи которых определялся в приложении к коллективному договору. В таком случае требования работников выдвигаются в таком же порядке, как и по коллективному договору.

5. Требования направляются нанимателю в письменной форме (протокол, выписка из протокола собрания (конференции) и др.) и регистрируются у нанимателя в установленном порядке. Именно со дня регистрации требований идет исчисление установленного законодательством 10-дневного срока для рассмотрения требований.

6. Моментом возникновения спора считается день отказа нанимателя от удовлетворения (полностью или частично) требований коллектива работников. Нарушение нанимателем установленного 10-дневного срока уведомления представительного органа работников о своем решении следует рассматривать как получение отрицательного ответа.

Наниматель обязан в трехдневный срок с момента возникновения спора уведомить Республиканский трудовой арбитраж (далее — Арбитраж) о возникшем споре, оформить и направить в его адрес регистрационную карточку спора установленного образца.

Форма регистрационной карточки спора и порядок ее заполнения определены в Инструкции об обязательной регистрации коллективных трудовых споров (утв. постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 12.07.2004 № 26, с доп., далее — Инструкция о регистрации споров).

Регистрационная карточка содержит лишь краткую информацию о споре (наименование сторон спора, количество работников, участвующих в нем, предмет спора, когда и кем утверждены требования, дата принятия решения примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем, Арбитражем). Поэтому согласно п. 11 Инструкции о регистрации споров после разрешения спора примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем, наниматель в 10-дневный срок обязан направить в Арбитраж соответствующие материалы, относящиеся к разрешению данного спора.

Статья 380. Примирительная комиссия

При отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Представители сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. При недостижении решения об этом нейтральный член комиссии в пятидневный срок назначается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

1. Норма ст. 380 ориентирует стороны спора на урегулирование возникших разногласий путем примирения.

Примирение — это процедура выработки сторонами спора согласованного решения путем взаимных уступок.

Основной формой примирения является примирительная комиссия.

2. Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по разрешению спора.

Рассмотрение спора примирительной комиссией является первым и обязательным этапом для его разрешения.

Примирительная комиссия рассматривает споры по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников,

заклучения, изменения, исполнения или прекращения коллективных договоров, соглашений.

3. Примиригельная комиссия создается сторонами спора в трехдневный срок с момента возникновения спора.

Моментом возникновения спора считается день отказа нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников. Нарушение нанимателем установленного десятидневного срока для уведомления представительного органа работников о своем решении рассматривается как получение отрицательного ответа.

4. Примиригельная комиссия создается на том уровне, на котором возник спор (в организации, на местном уровне, уровне отрасли и т. д.).

Стороны спора не должны уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Это следует из общепринятых представлений о необходимости ответственно относиться к добровольному примирению.

5. Примиригельная комиссия формируется из представителей сторон спора на равноправной основе.

В зависимости от масштаба спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от двух и более представителей от каждой стороны, знающих проблему спора и владеющих искусством ведения переговоров. Их количество определяют стороны самостоятельно.

Персональный состав членов примирительной комиссии может быть определен предварительно в коллективном договоре, соглашении.

6. Решение сторон о создании примирительной комиссии после согласования ее количественного и персонального состава оформляется приказом (распоряжением) нанимателя либо совместным решением сторон. В этих документах целесообразно предусмотреть гарантии для членов примирительной комиссии (сохранение места работы (должности) и среднего заработка). Данные гарантии целесообразно заранее закрепить в коллективном договоре.

В случае возникновения споров по соглашениям решение о создании примирительной комиссии принимается соответствующими нанимателями (их объединениями) и профсоюзами (их объединениями), являющимися сторонами споров, и оформляется совместным решением о создании примирительной комиссии.

7. После создания примирительной комиссии в ее состав в трехдневный срок избирается (назначается) нейтральный член примирительной комиссии, не входящий в данный представительный орган работников и не работающий у данного нанимателя.

Процедура избрания нейтрального члена примирительной комиссии оформляется протоколом заседания примирительной комиссии об избрании нейтрального члена.

Назначение нейтрального члена примирительной комиссии производится в случаях, когда представители сторон спора, предложенные в состав примирительной комиссии, не избрали нейтрального члена примирительной комиссии в соответствии со ст. 380. Нейтральный член примирительной комиссии назначается решением Председателя Арбитража по письменному

заявлению одной из сторон спора, как правило, из числа трудовых арбитров Республики Беларусь, за исключением работающих у нанимателя или входящих в профсоюз или иной представительный орган работников, которые являются сторонами спора.

Нейтральный член при рассмотрении спора обладает равными правами с остальными членами примирительной комиссии.

Порядок избрания (назначения) нейтрального члена примирительной комиссии, его права и обязанности, а также порядок выплаты вознаграждения определяются Положением о нейтральном члене примирительной комиссии (утв. постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 03.10.2003 № 23, с изм.).

Статья 381. Порядок работы примирительной комиссии

Примирительная комиссия проводит необходимые консультации с представительным органом работников (статья 354), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена принимает большинство голосов предложения по урегулированию коллективного трудового спора, которые в письменной форме направляет сторонам.

При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

1. Спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена примирительной комиссии.

2. Законодательно порядок работы примирительной комиссии регламентирован недостаточно. В связи с этим многие вопросы ее деятельности следует предусматривать в коллективном договоре, соглашении и регламенте работы комиссии.

Заседание примирительной комиссии оформляется соответствующим протоколом, в котором необходимо отражать присутствие членов комиссии, секретаря, избрание председательствующего, обсуждаемые вопросы, мнения сторон, результаты голосования, содержание решений по каждому требованию работников.

Для выработки предложений по урегулированию спора примирительная комиссия может проводить консультации с представительным органом работников, нанимателем, собственником или уполномоченным органом.

В ходе рассмотрения спора стороны представляют членам примирительной комиссии документы и иные материалы, необходимые для разрешения спора.

Создание необходимых условий для работы примирительной комиссии (предоставление помещения для заседаний, обеспечение необходимыми средствами связи, оргтехникой) целесообразно заранее предусмотреть в коллективном договоре либо приказе (распоряжении) или ином решении о создании примирительной комиссии.

3. Предложения примирительной комиссии по урегулированию спора принимаются большинством голосов членов комиссии, включая нейтрального члена.

Например, если комиссия состоит из пяти человек (по два представителя от сторон плюс нейтральный член), предложения считаются принятыми, если за них проголосовало трое, независимо от числа членов, участвовавших в заседании.

Предложения примирительной комиссии оформляются в письменной форме, подписываются председателем и направляются сторонам.

При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии подписывается соответствующее соглашение, и спор прекращается.

При несогласии с предложениями примирительной комиссии оформляется протокол разногласий, в котором, как правило, указывается намерение сторон продолжить дальнейшее разрешение спора (с участием посредника, в трудовом арбитраже, Арбитраже).

Статья 382. Посредничество

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.

1. Посредник привлекается для разрешения коллективного трудового спора по соглашению сторон при недостижении ими согласия с предложениями примирительной комиссии.

В статье 382 закреплены только основные положения о порядке проведения этой примирительной процедуры. Это означает, что законодатель позволяет субъектам спора и лицу, выступающему в качестве посредника, самостоятельно рассмотреть и утвердить механизм проведения процедуры посредничества.

2. Посредник — не зависимое от сторон лицо, которое предлагает участникам спора один или несколько вариантов его разрешения. Эти варианты обсуждаются на совместных или отдельных заседаниях представителей сторон и служат основой для заключения соответствующего соглашения по разрешению спора.

Посредником может выступать любое лицо, не заинтересованное в исходе дела, компетентное и пользующееся доверием обеих сторон.

Посредник, к услугам которого будут обращаться стороны при возникновении спора, может быть заранее определен в коллективном договоре, соглашении.

В иных случаях посредник может избираться сторонами на заседании представителей сторон, которое оформляется соответствующим протоколом. Права и обязанности посредника, порядок рассмотрения спора оформляются соглашением между сторонами спора и посредником.

Для подбора кандидатуры посредника стороны могут обратиться с письменным заявлением в Арбитраж, который предлагает посредников из числа трудовых арбитров, в том числе выполняющих обязанности на внештатной основе.

В городах и районах, где отсутствуют трудовые арбитры, выполняющие обязанности на внештатной основе, местные исполнительные и распорядительные органы могут утверждать списки лиц, привлекаемых в качестве посредников для разрешения споров. В списки включаются лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование, опыт работы по специальности, хорошо знающие законодательство о труде, методы ведения переговорного процесса.

3. Вопросы организационного обеспечения рассмотрения спора должны решаться сторонами.

Процедура посредничества может иметь следующий порядок:

подготовительная работа — получение необходимой информации, налаживание коммуникаций с представителями каждой из сторон;

аналитическая работа — анализ характера спорных отношений, проверка их соответствия понятию «коллективный трудовой спор», определение предмета спора; выработка тактики и стратегии поведения посредника исходя из анализа интересов сторон;

дискуссия представителей сторон спора и посредника по поводу выяснения позиций и вариантов урегулирования разногласий; подготовка основы для согласования интересов сторон спора, поиск путей заключения соглашения;

формализация итогов — придание результатам проведения процедуры рассмотрения спора при участии посредника формы соглашения или формы протокола разногласий сторон спора.

Посредник имеет право: запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся спора; проводить совместные и отдельные заседания (консультации) представителей сторон; предлагать собственные возможные варианты разрешения спора.

В ходе переговоров посредник не должен оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения.

4. Посредник не позднее чем в пятидневный срок вносит сторонам в письменной форме свои предложения по разрешению спора. Если стороны принимают предложения посредника, то заключается письменное соглашение и спор прекращается.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вообще, составляется протокол разногласий, в котором, как правило, указывается намерение сторон продолжить дальнейшее разрешение спора.

5. Согласно п. 11 Инструкции о регистрации споров после разрешения спора посредником наниматель в 10-дневный срок обязан направить в Арбитраж соответствующие материалы, относящиеся к разрешению данного спора.

Статья 383. Трудовой арбитраж

При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж.

Трудовые арбитражи могут создаваться из числа трудовых арбитров Республиканским трудовым арбитражем, сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями.

Решение трудового арбитража в письменной форме не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения сторон направляется сторонам и имеет для них, как правило, рекомендательный характер.

Решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения.

Персональный состав трудового арбитража, создаваемого сторонами, определяется в соответствии с требованиями статьи 384 настоящего Кодекса. Количественный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности, за исключением вопросов, предусмотренных частью шестой настоящей статьи, 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.

1. Порядок работы и создания трудовых арбитражей регламентирован постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 23.08.2004 № 29.

Трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым на добровольной основе, осуществляющим разрешение споров, возникающих в социально-трудовой сфере.

Трудовые арбитражи могут создаваться из числа трудовых арбитров Арбитражем, сторонами спора, государственными органами и другими нанимателями.

Трудовой арбитраж создается сторонами спора, если между ними заключено соглашение или такое условие предусмотрено в коллективном договоре, соглашении.

Трудовой арбитраж может создаваться Арбитражем после письменного обращения сторон спора с просьбой о его создании.

Государственные органы, другие наниматели могут создавать трудовые арбитражи в отношении подчиненных им организаций.

2. Согласие сторон о передаче спора на рассмотрение в трудовой арбитраж оформляется соглашением, которое заключается в письменной форме и должно содержать: сведения о дате и месте составления соглашения; наименование сторон спора; предмет спора; решение о передаче спора на рассмотрение в трудовой арбитраж.

3. Создание трудового арбитража, его состав, регламент оформляются протоколом, подписанным представителями нанимателя и работников, либо решением органа, создавшего трудовой арбитраж.

4. Создаваемый трудовой арбитраж должен быть зарегистрирован в Арбитраже.

Для регистрации трудового арбитража стороны спора представляют в Арбитраж следующие документы: заявление с просьбой о регистрации; копию соглашения сторон о передаче спора в трудовой арбитраж; копию протокола (решения) о создании трудового арбитража; копии документов, подтверждающих правоспособность сторон спора.

Арбитраж в пятидневный срок с момента подачи заявления и необходимых документов принимает решение о регистрации трудового арбитража, о чем уведомляет стороны спора, и делает соответствующую запись в специальном журнале.

5. Арбитраж вправе отказать в регистрации трудового арбитража в случае непредставления необходимых документов либо несоответствия представленных документов требованиям законодательства Республики Беларусь.

Мотивированный отказ в регистрации трудового арбитража в письменной форме в трехдневный срок направляется Арбитражем сторонам спора.

6. Трудовой арбитраж создается в составе одного или нескольких трудовых арбитров.

Количественный состав трудового арбитража определяется в коллективном договоре, соглашении либо по соглашению сторон в зависимости от масштаба и сложности спора.

Персональный состав создаваемого трудового арбитража формируется из научных работников, общественных деятелей, работников государственных органов, иных лиц, определенных сторонами, имеющих высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет.

Список лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров, составляется Арбитражем с учетом предложений государственных органов, нанимателей по согласованию с лицами, рекомендованными в качестве трудовых арбитров.

В число трудовых арбитров, привлекаемых для рассмотрения спора, не могут входить представители сторон по рассматриваемому спору.

7. Освобождение трудового арбитра, выполняющего обязанности на внештатной основе, от выполнения обязанностей по основному месту работы на период разрешения спора производится нанимателем по ходатайству Председателя Арбитража.

Трудовому арбитру, выполняющему обязанности на внештатной основе, на время разрешения спора предоставляются гарантии в соответствии со ст. 101.

8. Спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон, а в необходимых случаях — с привлечением эксперта, переводчика и других специалистов.

Стороны при рассмотрении спора пользуются равными правами.

Трудовой арбитраж должен предоставить каждой стороне равные и полные возможности по предъявлению необходимых для рассмотрения спора доказательств.

9. Решение по спору выносится в срок до пяти дней со дня создания трудового арбитража. Оно принимается большинством голосов арбитров, участвующих в рассмотрении спора.

Трудовой арбитр, не согласный с решением по спору, вправе изложить в письменном виде особое мнение, которое приобщается к делу.

Решение носит рекомендательный характер и приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения в письменной форме. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения.

Решение трудового арбитража подписывается всеми участвовавшими в рассмотрении спора трудовыми арбитрами, в пятидневный срок вручается сторонам спора под расписку и направляется в Арбитраж.

10. Расходы, связанные с рассмотрением спора в трудовом арбитраже, состоят из вознаграждения трудовым арбитрам и издержек арбитражного производства.

Размер и порядок выплаты вознаграждения трудовым арбитрам определяются законодательством.

Расходы по издержкам арбитражного производства состоят из сумм, подлежащих выплате сторонами спора в случаях: проведения экспертизы; участия в арбитражном заседании переводчика либо других специалистов; участия в арбитражном заседании секретаря.

Размер и порядок выплаты сумм, подлежащих взысканию в связи с издержками арбитражного производства, определяются регламентом трудового арбитража.

11. Согласно п. 11 Инструкции о регистрации споров после разрешения коллективного трудового спора трудовым арбитражем наниматель в 10-дневный срок обязан направить в Арбитраж соответствующие материалы, относящиеся к разрешению данного спора.

Статья 384. Трудовые арбитры

Трудовыми арбитрами могут быть научные работники, общественные деятели, работники органов государственного управления, других нанимателей, иные определенные сторонами лица, имеющие высшее юриди-

ческое 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.

1. Трудовой арбитр — должностное лицо, выполняющее свои обязанности по должности либо на внештатной основе, наделенное правом в установленном порядке разрешать споры.

Трудовыми арбитрами могут быть совершеннолетние дееспособные физические лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет. При этом приоритет отдается научным работникам, общественным деятелям, высококвалифицированным авторитетным работникам органов государственного управления и других организаций.

Трудовой арбитр должен знать действующее законодательство о труде, в частности общие правила регулирования коллективных трудовых отношений, владеть методами ведения переговорного процесса, уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций, учитывать реальные возможности материального, производственного и финансового обеспечения принятых на себя сторонами обязательств, стремиться к урегулированию спора на первоначальном этапе примирительных процедур.

Трудовой арбитр при исполнении своих профессиональных обязанностей должен придерживаться Правил профессиональной этики трудового арбитра.

2. Председатель Арбитража является по должности Главным трудовым арбитром Республики Беларусь.

Трудовыми арбитрами, выполняющими обязанности на штатной основе (по должности), являются: заместитель Председателя Арбитража, руководитель структурного подразделения по разрешению споров, трудовой арбитр по Брестской области, трудовой арбитр по Витебской области, трудовой арбитр по Гомельской области, трудовой арбитр по Гродненской области, трудовой арбитр по городу Минску, трудовой арбитр по Минской области, трудовой арбитр по Могилевской области.

3. Кадровый реестр трудовых арбитров, выполняющих обязанности на внештатной основе, составляется Арбитражем с учетом предложений рес-

публиканских органов государственного управления, других нанимателей и профессиональных союзов по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.

Численный и персональный состав трудовых арбитров, выполняющих обязанности на внештатной основе, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.03.2004 № 344.

4. Основные права и обязанности трудового арбитра определены в Положении о Республиканском трудовом арбитраже (утв. Указом Президента Республики Беларусь от 29.06.1999 № 348, с изм. и доп., далее — Положение об Арбитраже), Положении о трудовом арбитраже Республиканского трудового арбитража (утв. постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 31.01.2003 № 3, далее — Положение об арбитраже).

5. Законодатель предусмотрел ограничения участия трудового арбитра в разрешении спора.

Трудовой арбитр может участвовать в разрешении спора только в том случае, если он не работает у нанимателя и не входит в представительный орган работников, которые являются сторонами спора.

Кроме того, трудовой арбитр, принимавший участие в разрешении спора на одной из стадий его рассмотрения, не может участвовать в разрешении этого спора на последующих стадиях (п. 12 Положения об арбитраже).

6. Трудовой арбитр, выполняющий обязанности на внештатной основе, может привлекаться для разрешения споров на срок общей продолжительностью не более одного календарного месяца в году.

На время разрешения спора за трудовым арбитром сохраняется место работы (должность) и средний заработок (п. 7 Положения об арбитраже).

Освобождение трудового арбитра от выполнения обязанностей по основному месту работы на период разрешения спора производится нанимателем по ходатайству Председателя Арбитража или его заместителя.

7. При разрешении спора трудовой арбитр независим и подчиняется только закону. Вмешательство в деятельность трудового арбитра при разрешении спора не допускается.

Трудовой арбитр Арбитража имеет право беспрепятственно (при предъявлении удостоверения установленного образца) посещать республиканские органы государственного управления, местные исполнительные и распорядительные органы, других нанимателей, профсоюзы и иные представительные органы работников, знакомиться с документами, необходимыми для рассмотрения споров, и получать соответствующие объяснения от должностных лиц. Положение об удостоверении трудового арбитра Республиканского трудового арбитража утверждено постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 25.02.2004 № 5.

8. Требования трудового арбитра, предъявляемые в пределах его полномочий, обязательны для государственных органов, других нанимателей и представительных органов работников, а также должностных лиц, к которым эти требования обращены (п. 10 Положения об арбитраже).

9. Трудовые арбитры обязаны не разглашать информацию, составляющую государственную и коммерческую тайну.

Позиции представителей каждой стороны, ее планы и предложения, высказанные трудовым арбитрам конфиденциально, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия лиц, предоставивших соответствующую информацию.

10. Размер и порядок выплаты вознаграждения трудовым арбитрам, выполняющим обязанности на внештатной основе, определяются соглашением между сторонами спора и трудовыми арбитрами, если иное не определено законодательством. Например, трудовым арбитрам, выполняющим обязанности на внештатной основе, являющимся государственными служащими, в силу ограничений, установленных Законом от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.), выплата вознаграждения за участие в разрешении коллективного трудового спора не производится. Размер вознаграждения трудовому арбитру, выполняющему обязанности на внештатной основе, не должен быть ниже пяти базовых величин и превышать десять базовых величин. В случае недостижения соглашения о вознаграждении его размер устанавливает Председатель Арбитража.

Выплата вознаграждения трудовому арбитру, выполняющему обязанности на внештатной основе, осуществляется сторонами спора в равных долях, если иное не предусмотрено соответствующим соглашением о размере вознаграждения, и производится до начала рассмотрения спора.

11. Арбитраж заключает соответствующие соглашения с облисполкомами, предусматривающие привлечение трудовых арбитров с целью повышения их квалификации к участию в семинарах и других мероприятиях по вопросам трудового законодательства, проводимых местными исполнительными и распорядительными органами, органами юстиции, комитетами по труду, занятости и социальной защите.

Статья 385. Республиканский трудовой арбитраж

Республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем и создается для:

- 1) рассмотрения коллективных трудовых споров, отнесенных к его компетенции настоящим Кодексом;
- 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 первой статьи 383 настоящего Кодекса, 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 третья статьи 388);**
- 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.

1. В соответствии с Положением об Арбитраже Арбитраж является государственным органом, осуществляющим в пределах своей компетенции рассмотрение споров, возникающих в социально-трудовой сфере.

2. Общее руководство деятельностью Арбитража осуществляется Министерством юстиции. Арбитраж возглавляет Председатель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Президентом Республики Беларусь по представлению Министра юстиции.

3. В состав Арбитража входят трудовые арбитры, являющиеся трудовыми арбитрами по должности, и трудовые арбитры, выполняющие обязанности на внештатной основе.

4. В соответствии с возложенными на него основными задачами Арбитраж: принимает по вопросам, относящимся к его компетенции, постановления и разъяснения, обязательные для трудовых арбитражей;

издает в пределах своей компетенции для органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников методические рекомендации и иные документы по применению законодательства при урегулировании споров;

в установленном законодательством порядке рассматривает споры: в государственных организациях, подчиненных Совету Министров; об исполнении коллективных договоров и соглашений; в организациях, в которых в соответствии с законом установлены ограничения реализации права на забастовку; возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях; в иных случаях по соглашению сторон;

осуществляет регистрацию трудовых арбитражей;

составляет и ведет списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров при разрешении споров (кадровый реестр трудовых арбитров Республики Беларусь);

организует совместно с Министерством труда и социальной защиты, Министерством юстиции, местными исполнительными и распорядительными органами повышение квалификации трудовых арбитров;

оказывает консультативную помощь сторонам коллективных трудовых отношений при возникновении разногласий между ними;

в случаях, предусмотренных законодательством, назначает нейтральных членов примирительных комиссий;

ведет учет споров и обобщает практику по их рассмотрению;

вносит предложения руководителям организаций по устранению причин и условий возникновения споров;

организует совместно с местными исполнительными и распорядительными органами деятельность областных, Минского городского подразделений Арбитража, осуществляет контроль над их работой;

в установленном порядке вносит предложения по совершенствованию законодательства по вопросам, отнесенным к его компетенции;

информирует в случае необходимости Президента Республики Беларусь, а также правительство и иные органы государственного управления о возможных социальных последствиях спора;

организует проведение правовых всеобучей в организациях по вопросам коллективных трудовых отношений;

в соответствии с законодательством определяет расходы сторон по рассмотрению спора в Арбитраже;

осуществляет в пределах своей компетенции международное сотрудничество;

по вопросам, отнесенным к компетенции Арбитража, рассматривает в установленном порядке письменные и устные обращения граждан, нанимателей, представительных органов работников и принимает по ним необходимые решения;

осуществляет контроль над исполнением принятых решений, обязательных для сторон спора.

Арбитраж может выполнять другие функции, предусмотренные действующим законодательством.

5. Арбитраж координирует деятельность органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников по урегулированию споров. Для предотвращения развития споров в их крайних проявлениях (незаконные забастовки, акции протеста) Арбитраж использует возможности соответствующих государственных органов (вышестоящих органов, министерств, местных исполнительных и распорядительных органов и др.), должностных лиц, разъясняет им возможные социальные последствия спора, оказывает помощь представителям сторон по разрешению спора в соответствии с законодательством.

6. Для обеспечения единообразного и правильного применения законодательства при разрешении споров Арбитраж осуществляет методическое руководство системой примирения, посредничества и арбитража и разрабатывает соответствующий методический материал: рекомендации, памятки, образцы процессуальных документов и т. п.

7. Споры, относящиеся к исключительной компетенции Арбитража (ч. 2 ст. 385), рассматриваются Арбитражем только после рассмотрения данных споров примирительной комиссией, а если стороны обращались к посреднику, то после рассмотрения спора посредником. Право на обращение в Арбитраж для разрешения данной категории споров имеет каждая сторона спора.

О порядке обращения в Арбитраж для разрешения споров см. комментарий к ст. 386.

8. Для обращения в Арбитраж по спорам, не относящимся к исключительной компетенции Арбитража (заключение, изменение, прекращение коллективных договоров, установление и изменение социально-экономических условий труда и быта работников и т. д.), требуется письменное соглашение сторон спора.

9. Для коллективного рассмотрения важнейших вопросов в Арбитраже образуется Президиум в составе Председателя Арбитража (председатель Президиума), его заместителя, руководителей структурных подразделений Арбитража и трудовых арбитров. Численность и персональный состав Президиума утверждаются Председателем Арбитража по согласованию с Министром юстиции.

Статья 386. Рассмотрение коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем

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 второй статьи 385 настоящего Кодекса, 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 второй статьи 385 настоящего Кодекса, 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.

1. Порядок разрешения коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.08.1999 № 1340 (с изм. и доп.).

2. Право на обращение в Арбитраж для разрешения споров, отнесенных к его исключительной компетенции (ч. 2 ст. 385), имеет каждая сторона спора. В иных случаях для обращения в Арбитраж требуется письменное соглашение сторон спора.

Заявление в Арбитраж подается в пятидневный срок при несогласии одной из сторон спора с предложениями примирительной комиссии (посредника).

К заявлению прилагаются:

- требования к нанимателю, утвержденные на собрании, конференции работников (делегатов конференции);
- копия коллективного договора, соглашения или его проекта;
- предложения примирительной комиссии (посредника) по спору;
- протокол разногласий с предложениями примирительной комиссии;
- иные материалы, имеющие значение для разрешения спора (например, протокол разногласий при ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора, справка о задолженности по каким-либо выплатам и др.).

Арбитраж может отказать в принятии заявления или оставить заявление без движения, о чем принимает соответствующее постановление.

3. Арбитраж, приняв заявление к арбитражному производству, в трехдневный срок принимает и направляет сторонам спора постановление о возбуждении производства по спору, в котором указываются стороны спора, сущность спора, состав трудовых арбитров для его разрешения, председательствующий в арбитражном заседании.

4. Стороны спора вправе сами выбирать трудовых арбитров из состава Арбитража. При этом соглашение сторон спора и трудовых арбитров прилагается к заявлению о рассмотрении спора. При отсутствии такого соглашения трудовых арбитров назначает Председатель Арбитража.

5. Признав дело достаточно подготовленным к рассмотрению, Арбитраж принимает постановление о принятии спора к производству и проведении арбитражного заседания.

О принятом решении и сроках проведения арбитражного заседания Арбитраж информирует участников арбитражного процесса.

6. К участию в арбитражном процессе могут привлекаться по ходатайству сторон спора или Арбитража третьи лица — организации, заинтересованные в исходе разрешения спора. При этом они пользуются процессуальными правами сторон спора, за исключением права на достижение соглашения о прекращении спора и обжалование решения Арбитража.

7. Спор рассматривается в арбитражном заседании в составе трех трудовых арбитров с участием представителей сторон спора.

8. Арбитраж рассматривает спор и выносит решение по нему в арбитражном заседании не позднее двухнедельного срока со дня получения заявления стороны (сторон) спора. Срок рассмотрения спора может быть продлен Председателем Арбитража в зависимости от сложности спора, но не более чем на один месяц по ходатайству председательствующего в арбитражном заседании.

9. Решение Арбитража принимается большинством голосов трудовых арбитров, рассматривающих спор, излагается в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и заверяется печатью Арбитража.

Трудовой арбитр, не согласный с решением по спору, вправе изложить в письменном виде свое особое мнение, которое приобщается к делу.

10. Решение Арбитража не позднее трех дней со дня его вынесения направляется сторонам спора.

11. Решение Арбитража может быть обжаловано Главному трудовому арбитру в семидневный срок со дня его вынесения.

12. Решения Арбитража по спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений, а также в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку, обязательны для сторон спора. Решения по данным спорам, а также при подписании сторонами соглашения об обязательности решения Арбитража имеют силу исполнительного листа. Неисполнение такого решения в добровольном порядке дает право заинтересованной стороне спора в месячный срок со дня его получения обратиться в суд для принудительного исполнения.

В остальных случаях решение Арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение о выполнении этого решения.

13. Решение по спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений, а также в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку, может быть в 10-дневный срок со дня получения обжаловано в суд.

14. По спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений Арбитраж вправе на основании мотивированного заключения экспертов признать отдельные положения коллективного договора, соглашения не имеющими юридической силы.

15. Арбитраж осуществляет контроль над исполнением решений, обязательных для сторон спора.

Методические рекомендации об организации контроля над исполнением обязательного для сторон решения Республиканского трудового арбитража утверждены постановлением Президиума Арбитража от 30.06.2005 № 4.

Стороны спора обязаны в течение пяти дней с момента предъявления требования Арбитража представить необходимые документы, подтверждающие исполнение вынесенного в отношении их решения.

Статья 387. Ответственность сторон за неисполнение обязательного решения трудового арбитража

Лица, виновные в неисполнении обязательного для сторон коллективного трудового спора решения трудового арбитража, несут ответственность в соответствии с законодательством.

1. Ответственность лиц, виновных в неисполнении обязательного для сторон спора решения трудового арбитража, наступает в случаях, предусмотренных законодательством.

2. В соответствии с ч. 2 ст. 9.18 КоАП неисполнение обязательного для сторон спора решения трудового арбитража, Арбитража влечет наложение штрафа в размере от 10 до 40 базовых величин. При этом согласно ст. 3.23 ПИКоАП право рассматривать дела об административных правонарушениях в сфере коллективных трудовых отношений (ст. 9.18 КоАП) предоставлено органам департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты (при условии, что протоколы о совершении таких правонарушений составлены должностными лицами указанного департамента).

От имени органов департамента государственной инспекции труда дела об административных правонарушениях вправе рассматривать директор этого департамента и его заместители, начальники управлений и их заместители, начальники межрайонных инспекций труда и их заместители, начальники отделов и государственные инспекторы труда.

Статья 388. Забастовка

Забастовка — временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж после отклонения предложений посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением случая, если оно имеет для сторон обязательную силу.

Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

Запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных

объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

1. В соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции работники имеют право на забастовку как способ разрешения спора.

2. Если примирительные органы, рассматривающие спор, не смогли урегулировать разногласия сторон, то работники вправе использовать для удовлетворения выдвинутых требований свое право на забастовку.

3. Исходя из закона, любая забастовка предполагает: временный характер отказа работников от выполнения трудовых обязанностей; свободу волеизъявления работников; единую цель — разрешение спора.

Забастовка — это всегда действия, ограниченные во времени. Закон не предусматривает максимальной продолжительности забастовки, однако в уведомлении о проведении забастовки должна быть указана ее продолжительность (см. комментарий к ст. 390).

Закон предусматривает право каждого свободно принимать решение об участии (неучастии) в проведении забастовки и содержит гарантии этого права (см. комментарий к ст. 391).

Забастовка — приостановление трудовой деятельности с целью разрешения споров. Акции, направленные на достижение иных целей (например, изменение социально-экономической политики правительства), не подпадают под признаки определения, данного в ч. 1 ст. 388.

Отсутствие в действиях работников хотя бы одного из признаков, указанных в ч. 1 ст. 388, не позволяет считать эти действия забастовкой.

4. Законодатель установил срок, в течение которого работники могут реализовать свое право на забастовку для разрешения спора, — три месяца. Данный срок исчисляется с момента составления протокола разногласий с предложениями примирительной комиссии (посредника), а если стороны обращались в трудовой арбитраж — с момента вынесения решения. Однако в случае, если решение трудового арбитража имеет для сторон обязательный характер, забастовка не может проводиться.

5. Забастовка должна проводиться в пределах организации. Массовые мероприятия, организованные за пределами организации, не являются забастовкой и проводятся в соответствии с Законом от 30.12.1997 «О массовых мероприятиях в Республике Беларусь» (в ред. Закона от 07.08.2003, с изм. и доп.). Организация действий, грубо нарушающих общественный порядок и сопряженных с явным неповиновением законным требованиям представителей власти или повлекших нарушение работы транспорта, предприятий, учреждений или организаций, рассматривается в соответствии с нормами уголовного и административного права.

6. Конституционное право на забастовку не является абсолютным. Оно может ограничиваться законом в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

В статье 22 Закона от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) предусмотрено, что государственный служащий не вправе принимать участие в забастовках.

Согласно ч. 5 ст. 36 Воздушного кодекса авиационный персонал гражданской авиации, осуществляющий обслуживание воздушного движения и управление полетами, не вправе принимать участие в забастовках.

7. Реализация работниками своего права на забастовку не должна преследовать политических целей. В части 4 ст. 388 предусмотрен запрет на оказание материальной помощи участникам забастовки за счет политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

Статья 389. Решение о проведении забастовки

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.

1. Забастовка чаще всего связана с серьезными социальными и экономическими последствиями не только для нанимателя (собственника), но и для работников. Поэтому решение о забастовке должно быть принято не представительным органом, а работниками, возбудившими спор. Для этого необходимо созвать собрание работников либо конференцию делегатов.

2. Собрание (конференция) созывается представительным органом работников, который самостоятельно определяет способ объявления забастовки (на собрании или конференции).

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция — не менее двух третей делегатов.

3. Закон устанавливает специальное требование к процедуре голосования — голосование является тайным.

Соблюдение процедуры принятия решения о проведении забастовки очень важно, поскольку ее нарушение может послужить причиной признания забастовки незаконной.

Можно использовать следующую примерную схему проведения собрания (конференции) работников (делегатов):

открытие собрания (конференции) руководителем профсоюза;

избрание рабочих органов собрания (конференции): председателя, секретаря, мандатной комиссии, счетной комиссии;

если проводится конференция, полномочия делегатов должны быть подтверждены протоколами соответствующих собраний. В этом случае мандатная комиссия должна проверить протоколы собраний по выборам делегатов и

оформить результаты проверки протоколом. Протокол мандатной комиссии о полномочиях делегатов утверждается конференцией;

подсчет присутствующих на собрании (конференции) и утверждение повестки дня, если количество присутствующих соответствует требованиям законодательства;

избрание представителей работников в состав постоянно действующего на время забастовки органа для ведения двухсторонних переговоров;

проведение голосования, выдача подготовленных счетной комиссией бюллетеней;

подсчет голосов.

Результаты голосования оформляются протоколом и объявляются работникам (на собрании, конференции, с использованием информационных бюллетеней, доски объявлений, заводского радио, газет и др.).

4. Решение о проведении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих на собрании (конференции) работников (делегатов).

Статья 390. Уведомление о забастовке

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.

1. В случае принятия решения о проведении забастовки представительный орган работников обязан своевременно проинформировать об этом нанимателя.

Настоящая статья предусматривает письменное уведомление нанимателя о предстоящей забастовке, чтобы уменьшить неблагоприятные (экономические, финансовые, коммерческие, социальные) последствия забастовки. За две недели (срок уведомления) руководство организации может принять необходимые меры по предотвращению простоя работников, не желающих участвовать в забастовке, поставить в известность поставщиков и потребителей, предпринять иные меры, позволяющие сохранить деловые связи, конкурентоспособность и рентабельность организации.

Нарушение установленного срока на уведомление нанимателя или непредставление необходимой информации о забастовке может явиться основанием для признания забастовки или решения о ее проведении незаконным.

2. В части 1 ст. 390 предусмотрен перечень сведений, обязательных для включения в уведомление. К их числу относится описание предмета спора, т. е. разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки.

На этапе объявления забастовки требования работников не могут быть изменены или дополнены. Это лишь те разногласия, по поводу которых стороны не смогла прийти к соглашению в ходе проведения примирительных процедур.

В уведомлении указываются также дата и время начала забастовки, ее продолжительность, а также предполагаемое количество участников. Поскольку участие в забастовке является добровольным, работники, даже проголосовавшие за ее объявление, могут отказаться от участия в ней, в связи с чем список участников забастовки или точное их количество указать невозможно. Вместе с тем ориентировочные цифры должны быть сообщены нанимателю, чтобы обеспечить возможность организации производственного процесса на тех участках, где работники не бастуют.

В уведомлении должны содержаться и предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки (см. комментарий к ст. 392).

3. В свою очередь, наниматель обязан незамедлительно сообщить о забастовке собственнику или уполномоченному им органу, поставщикам, потребителям, транспортным организациям, местному исполнительному и распорядительному органу. Порядок информирования указанных лиц может быть определен заранее.

Согласно п. 7 Инструкции о регистрации споров для заполнения регистрационной карточки спора наниматель предоставляет в Арбитраж информацию о забастовке (в том числе о дате принятия решения о ее проведении).

4. Если решение о проведении забастовки было принято с нарушением требований законодательства, а также в случаях создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц, наниматель обязан обратиться в суд в порядке, предусмотренном ст. 395.

Статья 391. Запрещение принуждения к участию в забастовке либо отказу от участия в ней

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

1. Принуждение к участию или отказу от участия в забастовке запрещается. Принуждение — это психическое или физическое воздействие на работника в целях заставить его принять участие в забастовке или отказаться от нее

и приступить к выполнению трудовых обязанностей. Принуждение может выражаться в угрозах уволить с работы, понизить в должности, нанесении побоев, легких телесных повреждений и т. д.

2. Об ответственности за принуждение к участию в забастовке или отказу от участия в ней см. комментарий к ст. 399.

Статья 392. Обязанности сторон во время забастовки

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.

1. С принятием решения о забастовке стороны спора становятся оппонирующими сторонами социального конфликта, каждая из которых преследует свои цели и задачи. Вместе с тем у сторон сохраняется взаимная зависимость друг от друга, что обязывает их руководствоваться принципами, предусмотренными ст. 353.

Реализация работниками права на забастовку не должна повлечь неблагоприятные последствия для других лиц. В частности, должны неукоснительно соблюдаться законы, общественный порядок, необходимо принять меры по сохранности имущества нанимателя и других лиц (например, личного имущества работников, находящихся в организации), а также обеспечиваться минимум необходимых работ (услуг).

2. Минимум необходимых работ (услуг) — перечень жизненно важных функций организаций, прекращение или приостановление которых может вызвать угрозу для жизни и здоровья людей.

Такой минимум работ (услуг) должен определяться в коллективном договоре. При отсутствии коллективного договора стороны определяют минимум необходимых работ (услуг) своим соглашением в пятидневный срок после принятия решения о проведении забастовки. Инициатором такого соглашения может выступать любая сторона спора, но в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 390 предложения по минимуму необходимых работ (услуг) должен внести представительный орган работников не позднее двух недель до начала забастовки.

В случае возникновения разногласий между сторонами по минимуму необходимых работ (услуг) спор не возбуждается, так как минимум необходимых работ (услуг) будет установлен по письменному ходатайству нанимателя местным исполнительным и распорядительным органом до начала забастовки, решение которого является обязательным для сторон.

3. Во время проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение спора путем проведения двусторонних переговоров по выработке компромиссного решения с привлечением при необходимости третьих лиц (органы государственного управления, представители вышестоящих организаций).

Статья 393. Откладывание или приостановление забастовки

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.

1. Норма ст. 393 обеспечивает реализацию конституционного права Президента Республики Беларусь на откладывание или приостановление забастовки (п. 23 ст. 84 Конституции).

2. Для принятия решения об откладывании или приостановлении забастовки во всех случаях необходимо, чтобы угроза национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц была реальной, т. е. когда имеются все основания опасаться наступления последствий, предусмотренных законом.

3. Реальная угроза национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц может не находиться в прямой причинной связи с забастовкой, а исходить из других источников, но по времени совпадать с планируемой или проводимой акцией.

4. Сроки отложения или приостановления забастовки определяются Президентом Республики Беларусь в зависимости от конкретных обстоятельств, но не должны превышать трех месяцев.

Статья 394. Прекращение забастовки

Забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

1) признания ее незаконной в соответствии со статьей 395 настоящего Кодекса;

2) получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования;

3) принятия об этом решения общим собранием, конференцией в порядке, предусмотренном статьей 379 настоящего Кодекса;

4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

1. Забастовка или решение о проведении забастовки могут быть признаны незаконными по заявлению нанимателя (собственника или уполномоченного им органа) и (или) прокурора по решению областного (Минского городского) суда в случае, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований ТК и других законов.

2. Наниматель вправе дать согласие на удовлетворение требований работников на любой стадии разрешения социального конфликта, в том числе и после принятия решения о проведении забастовки, и в ходе ее проведения. Мотивы для этого значения не имеют. Необходимым условием для прекращения забастовки является согласие нанимателя, выраженное в письменной форме.

3. Основанием для прекращения забастовки служит также принятие решения об этом коллектива работников, принявшего решение о проведении забастовки. Порядок проведения собрания или конференции работников организации, принятия ими решения о прекращении забастовки регламентирован ст. 379 (см. комментарий к указанной статье).

4. В соответствии с ч. 3 ст. 394 стороны обязаны продолжить разрешение спора путем переговоров. Конечным результатом коллективных переговоров может стать достижение компромисса и заключение письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Статья 395. Незаконная забастовка

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда в случаях, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований настоящего Кодекса и других законов.

Заявление о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом) и (или) прокурором при:

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

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

Областной (Минский городской) суд обязан вынести решение по заявлению в десятидневный срок со дня его получения.

Решение областного (Минского городского) суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении после вступления его в законную силу подлежит немедленному исполнению.

1. Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными в случае нарушения норм ТК и других законов Республики Беларусь, устанавливающих правовую основу и порядок ее проведения.

К числу нарушений, являющихся основаниями признания забастовки незаконной, относятся:

нарушение сроков, процедур и требований, предусмотренных ст. 379 (для предъявления и рассмотрения требований);

объявление забастовки без проведения примирительных процедур;

объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 389 (не на общем собрании, без наличия требуемого кворума и т. п.);

невыполнение требований ст. 392 об обеспечении законности, сохранности государственной и частной собственности, общественного порядка, минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме;

проведение забастовки в организациях, в которых установлены ограничения реализации права на забастовку (ст. 22 Закона от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» (с изм. и доп.) и нормы других законов Республики Беларусь, устанавливающие ограничения реализации права на забастовку (ст. 388));

другие нарушения требований ТК.

2. Заявление о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом) и (или) прокурором в областной (Минский городской) суд, если им станет достоверно известно независимо от источника получения информации о фактах допущенного нарушения требований ТК и других законов или создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц.

Сроки обращения в суд строго регламентированы законом. Нарушение установленных сроков может послужить основанием для привлечения виновных должностных лиц к ответственности, предусмотренной законодательством.

∴, >• . щ Ч- «'» ' ••• t < mv

Статья 396. Правовое положение работников во время забастовки

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 вы-

плачивается в размерах не ниже установленных законодательством за простой не по вине работника.

1. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

2. Работникам, не участвующим в забастовке и выполняющим свои трудовые обязанности, выплачивается полагающаяся заработная плата.

3. За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свои трудовые обязанности, заработная плата за все время забастовки не может быть ниже двух третей тарифной ставки (оклада), установленной каждому из них (см. комментарий к ст. 71). Наниматель вправе переводить этих работников на другую работу в порядке, предусмотренном ст. 34.

Коллективным договором, соглашением или соглашением, достигнутым в ходе разрешения спора, может быть предусмотрен более льготный, чем предусмотренный законодательством о труде, порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке.

Статья 397. Ответственность за участие в незаконной забастовке

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

Участие работника в забастовке не может рассматриваться нарушением трудовой дисциплины и служить основанием для расторжения трудового договора. Исключение составляют случаи, когда забастовка была признана судом незаконной (см. комментарий к ст. 395). Участники незаконной забастовки могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством, в зависимости от формы вины, характера и степени общественной опасности совершенного деяния.

Статья 398. Ответственность за создание препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке

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.

1. Создание препятствий для исполнения работниками, не участвующими в забастовке, своих трудовых обязанностей может выражаться в воспрепятство-

вании их явки на работу, задержке выдачи сырья, инструментов или других необходимых материалов, нарушении общественного порядка и т. д.

Согласно п. 3 ст. 9.18 КоАП действия, создающие препятствия исполнению своих трудовых обязанностей работником, не участвующим в забастовке, влекут наложение штрафа в размере от 20 до 50 базовых величин.

2. Ответственность (исключая дисциплинарную) за создание препятствий для исполнения работниками, не участвующими в забастовке, своих трудовых обязанностей могут нести не только лица, состоящие в трудовых отношениях с нанимателями. Если препятствия работникам создают должностные лица с использованием своего должностного положения, эти действия при соответствующих условиях могут рассматриваться как должностное преступление.

Статья 399. Ответственность за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней

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.

1. В статье 200 УК предусмотрена ответственность за принуждение к участию в забастовке или отказу от участия в законной забастовке, совершенное с применением насилия или угрозы его применения.

Насилие над работником может выражаться в любой форме: связывании потерпевшего, запираании его в какое-либо помещение, причинении ему телесных повреждений и т. д.

Угроза применения насилия (в любой форме) может быть совершена различными способами: устно, письменно, жестами, демонстрацией оружия или других предметов и др.

В зависимости от формы насилия (тяжкие телесные повреждения и др.) ответственность наступает по совокупности преступлений.

2. Данное преступление совершается умышленно. Во всех случаях виновный должен преследовать цель принудить работника к участию в забастовке либо к отказу от участия в ней.

РАЗДЕЛ V
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ.
НАДЗОР И КОНТРОЛЬ
ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Глава 37
МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИ-
МАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ
ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Статья 400. Условия привлечения работников
к материальной ответственности

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).

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, коллективным, трудовым договорами.

Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежат на нанимателе.

Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании пунктов 1, 2, 4 и 6 статьи 404 настоящего Кодекса, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда.

Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

1. Материальная ответственность работника — это самостоятельный вид ответственности по трудовому законодательству (наряду с дисциплинарной ответственностью). Ее следует отличать от имущественной ответственности по гражданскому законодательству. Материальная ответственность не исключает привлечения работника к иной ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной).

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю, — это обязанность работника возместить в установленных законодательством пределах и порядке ущерб, причиненный по его вине тому нанимателю, с которым он состоит в трудовых правоотношениях. В связи с этим материальную ответственность следует отличать от обязанности работника погасить задолженность нанимателю, образовавшуюся в результате излишне полученных денежных сумм (например, в связи с авансом на командировку и т. п.).

2. Материальная ответственность работника наступает при наличии следующих условий: причинения прямого действительного ущерба; противоправности поведения (действия или бездействия) работника; вины конкретного лица в причинении ущерба; прямой причинной связи между противоправным деянием работника и наступившим ущербом.

3. Вопрос о материальной ответственности работника может быть поставлен лишь тогда, когда нанимателю, с которым он состоит в трудовых отношениях, причинен прямой действительный ущерб, под которым следует понимать, в частности, утрату, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты. При использовании техники для личных целей прямой действительный ущерб составляет также стоимость использованных горюче-смазочных материалов, стоимость ремонта техники при ее поломке.

К излишним выплатам следует относить заработную плату, выплаченную незаконно уволенному работнику, штрафы, взысканные с нанимателя по вине работника, потери нанимателя в связи с неудовлетворением исковых требований по причине пропуска срока исковой давности, расходы, связанные с перевозкой, экспертизой поставленной в торговую сеть некачественной продукции (товара), сверхнормативный расход электроэнергии, горюче-смазочных материалов.

Не исключена материальная ответственность работника в результате выплат по причине простоя других работников (например, при прогуле заведующего складом и простое по этой причине работников в связи с получением материала, сырья и т. п.). Однако нельзя привлекать работника к материальной ответственности за прогул в связи с убытками, вызванными невыполнением обязанностей самим прогульщиком.

В случае, если наниматель в соответствии с нормами гражданского и иного законодательства выплатил в пользу третьего лица денежную сумму за вред, причиненный его работником, то возникший у него прямой действительный ущерб взыскивается с конкретных виновных лиц.

Наниматель вправе требовать возмещения ущерба не только после отражения его на своем балансе, но и в других случаях, когда в силу специфики выполнения трудовых обязанностей это не было сделано (например, при хищении работниками рыбозавода выловленной рыбы).

Согласно ч. 2 ст. 400 при определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб. Неполученные доходы, которые отличаются от него тем, что не приводят к повреждению или полному уничтожению наличного имущества, не учитываются. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска. Риск считается оправданным, если цель не может быть достигнута обычными средствами: риск способствует той цели, для которой предпринимается; возможность вредных последствий лишь вероятна; объектом риска являются материальные факторы, а не жизнь и здоровье людей.

4. Под противоправностью понимают нарушение или неисполнение работником его трудовых обязанностей, изложенных в законодательстве или локальных нормативных правовых актах (правилах внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационных характеристиках, должностных и рабочих инструкциях и т. д.). Противоправное поведение может выражаться в форме как действия, так и бездействия. Действие признается противоправным, если оно запрещено законом или иным нормативным правовым актом либо не соответствует правилам, закрепленным в нормах законодательства о труде, локальных нормативных правовых актах, коллективном, трудовом договорах. Бездействие — несовершение определенного действия, которое предписывалось субъекту трудового права, вменялось ему в обязанности.

Работник не может нести материальную ответственность за ущерб, причиненный в состоянии необходимой обороны или крайней необходимости (например, использование имущества для тушения пожара). Таким состоянием могут быть оправданы лишь действия, совершенные для устранения наличной (т. е. уже существующей или непосредственно предстоящей) и действительной (не мнимой) опасности для охраняемого правом интереса. Причинение вреда для устранения опасности признается правомерным лишь тогда, когда ее нельзя было предотвратить иными средствами, не связанными с причинением вреда другим охраняемым правом интересам, при этом требуется также, чтобы причиняемый вред был меньше предотвращаемого.

Противоправное поведение работника может выражаться не только в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, но и нарушении норм уголовного, гражданского, административного, трудового права. Именно в силу этого работник может быть привлечен как к материальной, так и дисциплинарной, уголовной, административной, имущественной ответственности по нормам трудового, уголовного, административного и гражданского права. В случае, если ущерб причинен преступлением, противоправность устанавливается следственными и судебными органами.

Если противоправность поведения работника, которое привело к возникновению ущерба, установлена вступившим в законную силу приговором суда

по уголовному делу о взыскании в пользу предприятия ущерба, причиненного его работником, то факт противоправности действия (бездействия) работника считается доказанным.

5. Для возложения на работника материальной ответственности необходимо наличие его вины в причинении ущерба, которая может выражаться в форме умысла (прямого или косвенного) или неосторожности в виде самонадеянности или небрежности. Умысел означает не только осознание лицом совершаемого виновного деяния, но и желание наступления связанного с этим деянием результата. При неосторожной форме вины лицо не предвидит наступления вредных последствий, хотя должно их предвидеть, или предвидит, но легкомысленно надеется их предотвратить.

От формы вины нередко зависит размер материальной ответственности. Наиболее распространенная форма вины при причинении ущерба нанимателю — неосторожность. Например, присвоить вверенные денежные или материальные ценности работник может умышленно, а порча товара, его недостача могут произойти в результате как умышленного, так и неосторожного поведения лица. Умышленное причинение ущерба обычно влечет более строгую материальную ответственность.

В трудовом праве по общему правилу действует презумпция невиновности лица в причинении ущерба. Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе. Изъятия из этого принципа должны быть объективно обусловлены и базироваться на нормах Конституции.

Лишь для материально ответственных лиц (к ним относят тех, кто заключил договор о полной материальной ответственности, получил ценности по разовой доверенности, другим разовым документам) может быть сделано исключение из этого общего правила. Они признаются виновными в возникновении ущерба, выразившегося в необеспечении сохранности вверенных им на хранение ценностей, и освобождаются от материальной ответственности, если докажут, что их вины в ущербе нет.

Следует также различать вину непосредственных причинителей ущерба и тех, кто не обеспечил должный контроль над сохранностью ценностей, не предотвратил излишние денежные выплаты. Последние несут материальную ответственность в соответствии с законодательством в той части, в которой не возмещен ущерб конкретным причинителем вреда.

6. Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо, чтобы между противоправным поведением работника (причиной) и действительным ущербом (следствием) имелась причинная связь. Эта связь между поведением работника и его последствиями должна быть установлена не только как возможная или вероятная, но как несомненно достоверная, прямая.

В тех случаях когда то или иное действие работника способствовало наступлению ущерба в силу случайного стечения обстоятельств, такие действия не могут являться основанием для возложения на него ответственности. Например, рабочий, включив станок, оставил свое рабочее место, а по возвращении обнаружил, что произошла поломка обрабатываемой детали. В данном случае необходимо

выяснить, обусловлена ли поломка детали (следствие) отсутствием рабочего или же повреждение произошло по причине обработки бракованного изделия.

7. Любая ответственность имеет свои цели. К целям института материальной ответственности можно отнести: защиту собственности путем возмещения причиненного ущерба; оказание воспитательного воздействия на нарушителя; охрана заработной платы от необоснованных удержаний.

Статья 401. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично.

С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

1. Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично, причем закон предоставляет право сделать это независимо от срока, размера ущерба и вида материальной ответственности. С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Таким образом, возмещение ущерба может производиться не только путем внесения денежных сумм в кассу нанимателя, но и возмещением ущерба в натуре либо посредством исправления поврежденного имущества. В последнем случае единственное условие — согласие на это нанимателя. Исходя из приоритета закона, даже при наличии соответствующих норм в подзаконных нормативных актах о праве работника возместить ущерб в натуре без согласия нанимателя должен действовать принцип, закрепленный в ст. 408.

2. За время исправления поврежденного имущества самим работником, причинившим вред, оплата не производится.

Статья 402. Размеры материальной ответственности работников

Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

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

1. По объему (размеру возмещаемого ущерба) материальная ответственность подразделяется на два вида: полную и ограниченную.

2. Согласно ст. 402 работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю. В ТК, кол-

лективных договорах, соглашениях может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404. Таким образом, общим правилом является не ограниченная, а полная материальная ответственность. Исключения допустимы, но должны быть установлены в централизованном (в ТК, иных актах законодательства) либо локальном порядке, включая коллективный договор.

3. В зависимости от числа работников, несущих ответственность за сохранность имущества нанимателя, и особенностей закрепления за ними этого имущества выделяют еще два вида материальной ответственности: индивидуальную и коллективную (бригадную).

Статья 403. Случаи ограниченной материальной ответственности

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.

1. Ограниченная материальная ответственность может наступать, если она установлена ТК, коллективными договорами, соглашениями.

В настоящее время ст. 403 определены случаи такой ответственности. Ограниченная ответственность предусматривается в пределах среднего месячного и трехкратного среднего месячного заработка.

Согласно п. 1 ст. 403 за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса, работники несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка.

В пункте 1 ст. 403 приведен примерный перечень объектов, за порчу или уничтожение которых по небрежности работники несут ответственность в пределах среднего месячного заработка. Общим, что объединяет эти объекты,

является выдача их работникам в пользование для осуществления трудового процесса. В этот перечень не могут входить станки, автомашины, компьютеры и прочее оборудование, которое обслуживается работником, но не передается в пользование.

Под материалами понимаются основные и вспомогательные материалы, сырье, топливо и т. п. Полуфабрикатами является начатая, но не полностью законченная технологической обработкой продукция (незавершенное производство), а также продукция другого предприятия, служащая сырьем для данного предприятия или используемая последним для комплектования более сложного вида продукции. Изделия — это готовая продукция данного нанимателя.

Материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка несут работники, допустившие порчу или уничтожение материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции) в ходе трудового процесса по небрежности. В отношении других работников из числа должностных лиц (например, мастер, технолог), если ущерб от порчи или уничтожения по небрежности указанных ценностей причинен в результате их неправильных служебных действий (бездействия), материальная ответственность наступает по правилам ст. 402.

Применяя п. 1 ст. 403, необходимо выяснить не только предмет посягательства, но и форму вины работника — неосторожность или умысел. При умысле ответственность наступает по п. 5 ст. 404. Полная материальная ответственность наступает также в случае недостачи названных ценностей, форма вины в этом случае не имеет значения.

2. В соответствии с п. 2 ст. 403 руководители предприятий, учреждений, организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители несут ограниченную материальную ответственность в пределах 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.

Установленную материальную ответственность несут руководители и заместители любых структурных подразделений, предусмотренных положением (уставом) предприятия.

Если должностное лицо допустило несколько случаев причинения ущерба по указанным выше основаниям либо по одному из них, суд вправе взыскать в возмещение ущерба за каждый такой случай денежные суммы в пределах трехкратного среднего месячного заработка виновного лица. Установленную п. 2 ст. 403 ответственность руководители предприятий, учреждений, организаций, их структурных подразделений и их заместители несут лишь за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственными виновниками, которые обязаны, в свою очередь, возместить ущерб в установленных пределах. Общая сумма, подлежащая взысканию, не должна превышать причиненного ущерба.

Указанные лица несут также материальную ответственность в ином ограниченном или полном размере причиненного по их вине ущерба на общих основаниях, предусмотренных законодательством о труде.

3. За ущерб, причиненный излишними денежными выплатами (штраф, пеня и др.), виновные должностные лица несут материальную ответственность в порядке, предусмотренном ст. 402.

Среднемесячный заработок определяется из расчета последних двух календарных месяцев работы лица, причинившего ущерб (ст. 82). Если работник проработал у нанимателя менее двух месяцев, то его средний заработок определяется исходя из фактически проработанного времени. Подробно вопросы исчисления среднего заработка урегулированы в Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47, с изм.).

Статья 404. Случаи полной материальной ответственности

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

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;

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

1. Наступление полной материальной ответственности возможно, если не сделано изъятий из общего правила о полной материальной ответственности, а также в соответствии со ст. 404. ~~~

2. Полная материальная ответственность на основании специального письменного договора (п. 1 ст. 404) наступает, когда между работником и нанимателем заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или других целей.

3. Законодательством предусмотрена полная материальная ответственность за имущество и другие ценности, полученные под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам (п. 2 ст. 404).

Круг лиц, которым могут выдаваться доверенности или другие разовые документы на получение имущества или других ценностей, законодательно не определен. Нередко к выполнению подобных операций привлекаются экспедиторы, шоферы, заведующие хозяйством, снабженцы и другие лица.

Особенности получения материальных ценностей по разовой доверенности и другим разовым документам заключаются в том, что работник получает их не для хранения, а, как правило, совершения каких-либо разовых операций (например, получение товара и его доставка на предприятие). Работник несет ответственность за имущество или ценности, которые указаны в выданном и надлежаще оформленном документе.

В Республике Беларусь пока действует Инструкция о порядке выдачи доверенностей на получение товарно-материальных ценностей и отпуска их по доверенности, утвержденная Министерством финансов СССР 14.01.1967 № 17.

Разовая доверенность либо другие разовые документы для совершения операций с материальными ценностями могут быть выданы только лицам, работающим у данного нанимателя. Отказ работника от получения материальных ценностей по разовым документам для совершения операций, не входящих в круг его обязанностей, нарушением трудовой дисциплины не является, так как возложить полную материальную ответственность на работника в этом случае можно только с его согласия.

Лицо, получившее доверенность, подписанную руководителем и главным бухгалтером предприятия или уполномоченными на то лицами, обязано не позднее следующего дня после получения ценностей независимо от того, получены они по доверенности полностью или частично, представить в бухгалтерию предприятия документы о выполнении поручения и сдаче на склад или соответствующему лицу полученных ценностей.

На нанимателе лежит обязанность ознакомить работника с правилами приемки и отправки грузов, оформления соответствующих документов. Нецелесообразно выдавать ценности под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам лицам моложе 18 лет, хотя законодательством это не запрещено.

4. Согласно п. 3 ст. 404 работник несет полную материальную ответственность за ущерб, причиненный его действиями, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке. Доказательства, подтверждающие совершение такого деяния, должны быть установлены в порядке уголовного судопроизводства приговором суда или постановлением следственных органов. Вместе с тем справки, протоколы, акты этих органов не могут служить основанием для полной материальной ответственности по п. 3 ст. 404. Суды, рассматривая дела в порядке гражданского судопроизводства, не вправе констатировать в своих решениях, что в действиях работника содержатся признаки деяния, преследуемого в уголовном порядке, и на этом основании привлекать к полной материальной ответственности.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается и в том случае, когда он причинен действиями, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке, но работник был освобожден от уголовной ответственности вследствие истечения срока давности для привлечения к уголовной ответственности или акта амнистии, а также если производство по уголовному делу прекращено в связи с привлечением к административной ответственности.

При вынесении судом оправдательного приговора за отсутствием состава преступления, а также прекращении по этому основанию уголовного дела на стадии предварительного следствия на работника не может быть возложена обязанность возместить ущерб на основании п. 3 ст. 404, что не исключает его материальной ответственности в полном размере по другим нормам ст. 404.

Особенностью применения данного основания материальной ответственности является то, что снижение размера, подлежащего возмещению ущерба, не допускается, если он причинен преступлением, совершенным с корыстной целью, а также исключением из общего правила о доленой ответственности. При привлечении к полной материальной ответственности на основании п. 3 ст. 404 суд вправе возложить на подсудимых солидарную ответственность, если будет установлено, что ущерб причинен совместными умышленными действиями нескольких работников (см. ст. 949, 950 ГК). Солидарная материальная ответственность не наступает для лиц, которые хотя и осуждены по одному делу, но за самостоятельные преступления, а также для лиц, одни из которых осуждены за умышленные преступления, а другие — за совершенные по неосторожности.

Недопустимо возложение солидарной материальной ответственности на лиц, одни из которых осуждены за хищение, а другие — за халатность, даже если действия последних объективно способствовали совершению преступления первыми.

Материальная ответственность по п. 3 ст. 404 не связана с каким-либо заранее определенным кругом работников и не зависит от характера трудовой деятельности виновного лица.

5. Нормой п. 4 ст. 404 предусмотрена полная материальная ответственность, связанная с причинением ущерба работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Доказательством факта пребывания работника в состоянии опьянения является медицинское заключение, акт, протокол. Названные документы должны составляться в день появления работника в нетрезвом состоянии. Однако отсутствие документов не лишает суд права допросить в необходимых случаях свидетелей.

При этом привлечение к полной материальной ответственности по данному основанию возможно в случае как увольнения работника по п. 7 ст. 42 в связи с нахождением его на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, так и применения к нему иных дисциплинарных мер. Не имеет также значения, когда причинен ущерб (в рабочее или нерабочее время).

6. В пункте 5 ст. 404 предусмотрена полная материальная ответственность в связи с причинением ущерба, вызванного недостатками, 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 предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование для осуществления трудового процесса.

Основное отличие полной материальной ответственности по п. 5 ст. 404 от ограниченной материальной ответственности по п. 1 ст. 403 состоит в форме вины. Во втором случае ответственность наступает при порче или уничтожении имущества по небрежности, а в первом — при умышленном уничтожении или умышленной порче того же имущества, а также при недостатке.

Материальная ответственность за порчу или уничтожение материалов, полуфабрикатов или изделий наступает лишь тогда, когда это имеет место в ходе трудового процесса. Материальная ответственность в этих случаях может быть возложена и на работников из числа должностных лиц (например, мастера, технолога), если ущерб от порчи или уничтожения указанных ценностей причинен в результате неправильных служебных действий (бездействия) этих лиц.

7. Полная материальная ответственность за ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404), наступает, когда правонарушение совершается в свободное от работы либо рабочее время, но работник не выполняет при этом свои трудовые обязанности. В этом случае виновным лицом возмещается ущерб в полном объеме, включая и неполученные нанятым доходом, с применением норм гражданского законодательства.

Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности

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 второй настоящей статьи, 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.

1. Если ранее (в период действия КЗоТ) перечень должностей и работ, непосредственно связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском),

перевозкой или применением в процессе производства переданных работнику ценностей, был жестким и не подлежал расширению или иному изменению, то в ст. 405 предусмотрено, что примерный перечень таких должностей и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждается Правительством,

2. В целях реализации ст. 405 постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764 утверждены:

примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности;

примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Письменный договор может быть заключен с работником, достигшим 18-летнего возраста. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с несовершеннолетним работником, является недействительным. Однако это не означает, что такой работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по иным основаниям.

3. Договор о полной материальной ответственности обычно заключается при приеме на работу, но необходимость в этом может возникнуть и в процессе работы. При рассмотрении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей, необходимо исходить из условий трудового договора.

Практикой определено: если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, то в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности. Отказ от заключения такого договора без уважительных причин (если это было обусловлено при приеме на работу) может рассматриваться как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если заключение договора о полной материальной ответственности не было обусловлено при приеме на работу, то работник должен быть предупрежден о необходимости заключения письменного договора о полной материальной ответственности не позднее чем за один месяц. При отказе продолжать работу в новых условиях он может быть уволен по п. 5 ст. 35 (см. Заключение Конституционного Суда Республики Беларусь от 09.06.1998).

Примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности предусматривает перечень основных обязанностей работника и нанимателя.

4. В соответствии с указанным договором работник обязуется: бережно относиться к переданным ему на хранение или для других целей материальным ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба; своевременно сообщать нанимателю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему ценностей; вносить предложения нанимателю по реконструкции и ремонту складских сооружений, помещений и площадок в

целях улучшения их приспособленности к хранению материальных ценностей; вести учет, составлять и представлять отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных ценностей, участвовать в инвентаризации и списании вверенных ему материальных ценностей.

В свою очередь, наниматель обязуется: создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества; знакомить работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю а также с действующими инструкциями, нормативами и правилами хранения, приемки, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства переданных ему материальных ценностей; проводить в установленном порядке инвентаризацию и списание материальных ценностей.

Таким образом, сам текст договора о полной материальной ответственности предусматривает активное поведение работника, обязанность обеспечить сохранность вверенных ему ценностей, право требовать от нанимателя создания нормальных условий работы. Работник несет ответственность лишь за необеспечение сохранности вверенных ему нанимателем материальных ценностей. Именно по той причине, что имущество надлежащим образом еще не было передано, нельзя привлекать к полной материальной ответственности по п. 1 ст. 404 работника, неправильно оформившего акт приемки товара по количеству и качеству, в связи с чем наниматель не имел возможности удовлетворить исковые требования к поставщику (изготовителю). В этом случае ответственность может наступать по другим основаниям (например, по ч. 1 ст. 402).

В свою очередь, наниматель — и это должно быть зафиксировано в договоре — обязан создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных работнику ценностей.

Письменный договор составляется в двух экземплярах, первый из которых находится у нанимателя, а второй — у работника. Действие договора распространяется на все время работы с вверенными работнику материальными ценностями.

Не заменяет собой договора о полной материальной ответственности указание в приказе о возложении на работника полной материальной ответственности за необеспечение сохранности вверенных ему ценностей. На экземпляре приказа должно быть письменное свидетельство работника об ознакомлении с ним.

Полная материальная ответственность может наступать также на основании договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности (см. комментарий к ст. 406).

Статья 406. 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 первой настоящей статьи.

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, указанного в части четвертой настоящей статьи, 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.

1. В статье 406 закреплены общие правила о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

2. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 04.04.2000 № 455 «О делегировании полномочий Правительства Республики Беларусь на принятие (издание) нормативных правовых актов» и в целях реализации ст. 406 постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 54 утверждены:

Положение о коллективной (бригадной) материальной ответственности;

Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность;

Примерный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

3. Коллективная материальная ответственность устанавливается при наличии следующих условий:

предусмотренные соответствующим перечнем работы выполняются работниками совместно;

невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника на основании договора об индивидуальной материальной ответственности;

каждый из работников достиг 18-летнего возраста.

Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады). При смене руководителя коллектива (бригады) или выбытии из коллектива более 50 % от его первоначального состава договор должен быть

перезаключен. Согласно Положению о коллективной (бригадной) материальной ответственности договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях в договоре против подписи выбывшего лица указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

В случае отказа работника от заключения договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности наниматель может предложить работнику другую работу, а при ее отсутствии или отказе от предложенной ему другой работы он может быть уволен в порядке, изложенном применительно к отказу от заключения договоров об индивидуальной материальной ответственности.

Члены коллектива (бригады) освобождаются от возмещения ущерба, если:

- установлено, что ущерб причинен не по их вине;
 - известны конкретные виновники причиненного ущерба из числа членов данного коллектива (бригады);
 - ущерб относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).
- Законодатель не определил последствия, которые могут наступить при нарушении порядка заключения договора о полной материальной ответственности. В этом случае должно действовать условие о полной материальной ответственности (по общему правилу ч. 1 ст. 402) с переходом бремени доказывания вины с работника на нанимателя.

Статья 407. Определение размера причиненного ущерба

Определение размера причиненного ущерба производится в порядке, установленном законодательством.

1. Правильное определение размера ущерба является одной из гарантий охраны заработной платы работников, направленной против необоснованного привлечения работников к материальной ответственности.

2. Во исполнение Указов Президента Республики Беларусь от 15.11.1999 № 673 «О некоторых мерах по совершенствованию координации деятельности контролирующих органов Республики Беларусь» и от 25.05.2000 № 293 «О мерах по усилению ведомственного контроля в Республике Беларусь» было принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13.01.2003 № 22 «О размере вреда, причиненного государственному имуществу» (с изм.).

В пункте 1 указанного постановления установлено, что вред, причиненный государственному имуществу (включая денежные средства) в связи с утратой, повреждением (порчей), недостатчей, с 1 апреля 2003 г. подлежит возмещению в размере, определенном законодательством, с увеличением его на коэффициент инфляции последнего индекса потребительских цен, установленного Министерством статистики и анализа на день вынесения контролирующими

органами решения о его возмещении, за исключением денежных средств, увеличение размера процентов по которым определяется учетной ставкой Национального банка на день исполнения обязательства или его части.

3. Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 24.03.2003 № 39/69 утверждена Инструкция о порядке определения размера причиненного государственному имуществу вреда в связи с утратой, повреждением (порчей), недостатчей при проведении проверок (ревизий) финансово-хозяйственной деятельности государственных юридических лиц (далее — Инструкция). В связи с отсутствием в законодательстве о труде порядка определения размера ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей, судам следует определять размер ущерба применительно к Инструкции (п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей», с изм.).

Согласно Инструкции вред, причиненный государственному имуществу, выражается в фактической стоимости похищенного, поврежденного (испорченного), недостающего, уничтоженного имущества (далее — утраченное имущество), либо в сумме, составляющей разницу между стоимостью государственного имущества до и после его повреждения, либо в стоимости восстановления (ремонта, необходимого комплектования и т. п.) поврежденной вещи в пределах возмещения реального вреда, определяемого в соответствии с указанной Инструкцией.

В случае незаконного пользования денежными средствами вследствие их неправомерного удержания, уклонения от их возврата, иной просрочки в их уплате либо неосновательного получения или сбережения вред подлежит возмещению в размере указанных денежных средств и процентов, начисленных на сумму этих средств.

Размер процентов определяется исходя из ставки рефинансирования Национального банка и применяется с даты совершения вреда и по дату его обнаружения. Датой обнаружения вреда считается дата составления акта проверки (ревизии).

В случае, если вред, причиненный организации незаконным использованием ее денежными средствами, частично возмещен лицом, его причинившим, проценты, начисленные на сумму этих средств, исчисляются исходя из ставки рефинансирования Национального банка, действовавшей на дату составления акта проверки (ревизии), в зависимости от количества дней, в течение которых лицо, причинившее вред, обязано было его возместить.

Размер вреда определяется:

осуществляющими ведомственный контроль республиканскими органами государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству, местными исполнительными и распорядительными органами, в ведении (подчинении) которых находятся или в состав которых входят организации;

иными контролирующими органами, уполномоченными в соответствии с актами законодательства осуществлять проверки (ревизии) финансово-хозяйственной деятельности организаций;

государственными юридическими лицами, имуществу которых причинен вред.

Факт причинения вреда работником негосударственной организации и его размер определяются государственными контролирующими органами, нанимателем (например, в ходе инвентаризации), ревизором или аудитором.

4. Размер вреда определяется при выявлении в ходе проверок (ревизий) следующих фактов:

хищения, повреждения (порчи), недостатки, умышленного уничтожения и утраты государственного имущества;

необоснованного временного использования денежных средств вследствие их неправомерного удержания, уклонения от возврата, иной просрочки в их уплате либо неосновательного их получения или сбережения в установленные законодательством или договором сроки;

необеспечения взимания арендной платы за сданные организацией в аренду, в том числе без заключения договора аренды, земельные участки, водные объекты, природные ресурсы, общественные, административные, переоборудованные производственные здания, помещения и сооружения, оборудование, транспортные средства, а также производственные здания, сооружения и помещения, находящиеся в государственной собственности;

неуплаты организации арендаторами или иными пользователями коммунальных и других видов услуг в случаях, если такая уплата предусмотрена договором аренды либо законодательством;

хищения, недостатки, расходования с нарушением законодательства и излишней выплаты денежных средств (в том числе иностранной валюты);

хищения или недостатки всех видов билетов, талонов, абонементов и других документов, предназначенных для расчетов за услуги;

хищения или иной недостатки ценных бумаг;

хищения, недостатки, умышленного уничтожения или порчи товарно-материальных ценностей, полученных государственным юридическим лицом в порядке иностранной безвозмездной помощи;

отчуждения государственного имущества ниже стоимости, определенной в соответствии с законодательством.

5. Согласно Инструкции определение размера причиненного государственному имуществу вреда осуществляется следующим образом:

если утраченное государственное имущество относится по установленной законодательством классификации к основным средствам: по первоначальной (восстановительной) стоимости в соответствии с правилами переоценки стоимости основных средств на дату составления акта проверки (ревизии) о взыскании вреда за вычетом фактически произведенных амортизационных отчислений по данному имуществу; в размере 10 % от первоначальной стоимости с учетом проведенных переоценок и корректировки на коэффициент изменения стоимости на дату составления акта проверки (ревизии), но не ниже

ликвидационной стоимости в случае 100 % начисления амортизационных отчислений; если утраченное государственное имущество относится к сырью, материалам и другому аналогичному имуществу (товарно-материальным ценностям); по стоимости приобретенного организацией имущества, идентичного утраченному, на дату составления акта проверки (ревизии);

при отсутствии у организации указанного имущества или если стоимость имущества, идентичного утраченному, меньше цен, сложившихся на товарном рынке Республики Беларусь, — исходя из сформированных иными продавцами цен на имущество, идентичное утраченному организацией, на дату составления акта проверки (ревизии), если иное не установлено законодательством;

при отсутствии вышеперечисленного имущества — исходя из сформированных иными продавцами цен на имущество, аналогичное утраченному организацией;

если утраченное государственное имущество относится к отдельным предметам — в составе средств в обороте за вычетом потери стоимости в период эксплуатации в соответствии с законодательством на дату составления акта проверки (ревизии);

если утраченное государственное имущество относится к готовой продукции или товарам для продажи — по ценам, установленным организацией для продажи идентичного или аналогичного имущества, которое было утрачено (но не ниже себестоимости), товарам для продажи на дату составления акта проверки (ревизии);

определение размера возмещения вреда осуществляется комиссией по инвентаризации, образуемой организацией, в соответствии с законодательством.

Комиссия осуществляет определение идентичности или аналогичности имущества, выбор обоснованного значения цены с использованием информации о ценах на имущество из средств массовой информации, прейскурантов, бюллетеней, каталогов, иных периодических и (или) официальных изданий, а также с использованием сведений о стоимости производства аналогичных видов имущества от организаций-изготовителей (с учетом расходов по приобретению, доставке, монтажу и установке) и сведений об уровне цен, поступивших от юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на аналогичное или идентичное имущество.

Размер возмещения вреда организацией, являющейся коммерческой, подлежит увеличению на сумму налогов, подлежащих уплате организацией при выбытии имущества вследствие утраты, хищения, повреждения (порчи), недостачи в порядке, установленном законодательством.

Определение размера вреда в виде ухудшения характеристики государственного имущества, в том числе в случае его разукомплектования, расходования с нарушением законодательства или повреждения, порчи, при которых по решению организации возможно восстановление характеристик имущества, осуществляется исходя из стоимости указанного восстановления (ремонта, необходимого комплектования и т. п.).

Особый порядок Инструкция предусматривает для определения размера ущерба в случае, если утраченное имущество было получено организацией в виде иностранной безвозмездной помощи.

Согласно Инструкции при невзыскании, занижении, недовзыскании арендной платы за сданные организацией в аренду, в том числе без заключения договора аренды, земельные участки, водные объекты, природные ресурсы, общественные, административные, переоборудованные производственные здания, помещения и сооружения, оборудование, транспортные средства, находящиеся в государственной собственности, размер вреда определяется в соответствии с суммой, установленной договором либо законодательством.

При неуплате организации арендаторами или иными пользователями коммунальных и других видов услуг размер вреда определяется исходя из тарифов, установленных законодательством на дату составления акта проверки (ревизии).

При хищении, недостаче, расходовании с нарушением законодательства или излишней выплате иностранной валюты сумма вреда рассчитывается в белорусских рублях по курсу Национального банка на дату составления акта проверки (ревизии).

При хищении или недостаче всех видов билетов, талонов, абонементов и других документов, предназначенных для расчетов за услуги, размер вреда определяется исходя из номинальной стоимости, указанной на аналогичном документе, на день составления акта проверки (ревизии).

При недостаче или хищении квитанций, выдаваемых нарушителю при взимании штрафа в соответствии со ст. 10.3 ПИКоАП на месте совершения административного правонарушения, размер вреда определяется исходя из максимального размера штрафа, предусмотренного соответствующими статьями КоАП, на день составления акта проверки (ревизии).

При отчуждении государственного имущества ниже стоимости, определенной в соответствии с законодательством, размер вреда определяется как разница между стоимостью, определенной в соответствии с законодательством, и стоимостью, по которой имущество было реализовано.

При завышении стоимости фактически оплаченных строительно-монтажных и ремонтных работ вред определяется в размере выявленного завышения и процентов, начисленных на сумму выявленного завышения. Размер процентов определяется исходя из ставки рефинансирования Национального банка и применяется с даты причинения вреда и по дату его обнаружения. Датой обнаружения вреда считается дата составления акта проверки (ревизии).

Вред (за исключением денежных средств) подлежит возмещению в размере, определяемом на день вынесения решения о его возмещении, с увеличением (при возмещении в последующие периоды) указанного размера на коэффициент инфляции последнего индекса потребительских цен, установленного Министерством статистики и анализа на день вынесения указанного решения. Коэффициент инфляции рассчитывается за период (исчисляемый в месяцах), в течение которого лицо, причинившее вред, обязано было его возместить.

6. Днем вынесения решения о возмещении вреда следует считать день месяца, в котором был составлен акт проверки (ревизии).

7. Согласно трудовому законодательству размер возмещения ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из

них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности. Если ущерб причинен совместно несколькими лицами, то может наступить долевая либо солидарная ответственность.

8. Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, в том числе в кратном исчислении, если он причинен хищением, умышленной порчей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 408. 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 обращения к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику.

До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

1. Порядок возмещения ущерба зависит от его размера и волеизъявления работника, некоторых иных обстоятельств. Можно выделить два основных вида возмещения материального ущерба, причиненного работником нанимателю: добровольный и принудительный. Второй вид, в свою очередь, предполагает различные способы взыскания ущерба: путем удержания по распоряжению нанимателя из зарплаты работника; на основании исполнительной надписи нотариуса; судебный.

2. Если работник не возместит ущерб добровольно (ст. 401), то в соответствии с законодательством допускается принудительный порядок его возмещения, который бывает внесудебным и судебным.

3. Внесудебный порядок предусмотрен для случаев возмещения ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника. Согласно ч. 1 ст. 408 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. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством. Поскольку в этом случае действует внесудебный порядок рассмотрения вопроса о возмещении ущерба, суд должен отказать в принятии искового заявления, если не истек двухнедельный срок для издания нанимателем распоряжения об удержании из заработной платы работника.

4. В случае пропуска нанимателем двухнедельного срока для издания приказа (распоряжения) об удержании при отказе работника от добровольного возмещения ущерба (на что указывается в исковом заявлении), либо когда ущерб превышает среднемесячный заработок, возмещение производится в судебном порядке. При этом об отказе работника от добровольного возмещения должно быть указано в исковом заявлении. Если наниматель в нарушение установленного порядка произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров (КТС или суд) принимает по заявлению работника решение о возврате незаконно удержанной заработной платы.

5. Согласно п. 6 ч. 2 ст. 236 КТС 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 о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника.

6. Взыскание с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора.

В исковом заявлении о возмещении ущерба, причиненного нанимателю, должен быть указан размер прямого действительного ущерба, изложены факты, подтверждающие вину, противоправность работника, причинную связь между его деянием и ущербом.

7. Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, установлен срок в один год со дня обнаружения ущерба (ст. 242). Те же сроки применяются и при обращении в суд прокурора.

8. Указанный срок исчисляется со дня, следующего за днем обнаружения ущерба, т. е. днем, когда нанимателю стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Днем обнаружения ущерба, выявленного в резуль-

тате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности предприятия, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

Срок, пропущенный по уважительной причине, может быть восстановлен судом. Основание отказа или удовлетворение требования о восстановлении срока должно быть мотивировано в решении суда.

9. Если в процессе трудовой деятельности работник причинил ущерб третьим лицам или этот ущерб согласно действующему законодательству возмещен нанимателем, то по исковому заявлению нанимателя на работника может быть в порядке регресса возложена обязанность возместить этот ущерб в пределах, предусмотренных законодательством. Право регрессного требования возникает со времени выплаты нанимателем сумм третьему лицу, и с этого же времени исчисляется срок на предъявление регрессного иска.

Статья 40ft. Учет конкретных обстоятельств при / возложении материальной ответственности

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

1. В соответствии со ст. 409 суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению. Проверка материального положения работника как условие применения ст. 409, суды должны истребовать доказательства об имущественном положении лица, привлекаемого к материальной ответственности (размер заработка, иные доходы), его семейном положении. При этом должны учитываться основные и дополнительные доходы, количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным листам, наличие имущества, в том числе доли в общей собственности, совместной собственности супругов в имуществе крестьянского (фермерского) хозяйства и т. п. К конкретной обстановке, при которой причинен ущерб, следует относить обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнить надлежащим образом возложенные на него обязанности, в частности отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда. Вместе с тем наличие этих обстоятельств само по себе не может служить основанием для уменьшения ущерба, подлежащего взысканию, если работник знал либо мог и должен был знать о наличии этих обстоятельств или возможном их возникновении и влиянии на сохранность материальных ценностей, но не принял всех зависящих от него мер к предотвращению ущерба.

2. Заключение договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности не исключает применения ст. 409 относительно того или иного члена бригады. Это возможно после распределения ущерба между членами бригады. Бригадная материальная ответственность не является солидарной,

поэтому в данном случае имеет место ответственность не индивидуальная (конкретный виновный не известен), а коллективная. Никто из бригады не обладает правом регрессного требования. Таким образом, субъектом материальной ответственности является бригада, нарушившая обязанности перед нанимателем по сохранности имущества.

В связи со спецификой ответственности законодательством устанавливается ряд гарантий по формированию коллектива бригады.

3. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

4. Поскольку причинение ущерба работником, находившимся в состоянии опьянения, является грубейшим нарушением трудовых обязанностей и в соответствии с законом влечет его полную материальную ответственность, то уменьшение размера возмещения за этот ущерб, как правило, не допускается.

5. Руководители государственных организаций не вправе самостоятельно уменьшать размер взыскиваемого ущерба либо вообще освобождать от материальной ответственности. Однако это допустимо для руководителей субъектов хозяйствования с частной формой собственности.

6. Суд вправе выйти за пределы исковых требований, если неправильно определена сумма ущерба, а также при наличии к тому оснований принять решение о взыскании с работника суммы ущерба в более высоких пределах ограниченной материальной ответственности по сравнению с предъявленным иском либо в полном размере ущерба.

7. Если иск заявлен о возмещении ущерба в пределах полного его размера, а на работника может быть возложена материальная ответственность в ограниченном размере, суд разрешает спор по существу.

8. Если при подготовке трудового спора или в процессе его разбирательства выяснится, что ущерб причинен не только по вине ответчиков, но и неправомерными действиями других лиц, суды должны привлекать их к участию в качестве соответчиков. Например, наряду с непосредственными причинителями вреда при наличии условий для применения ст. 404 на должностных лиц, виновных в возникновении ущерба, может быть возложена материальная ответственность в части, касающейся ущерба, не возмещенного его непосредственным причинителем.

9. Действующее законодательство предусматривает взыскание задолженности в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей органов, совершающих нотариальные действия.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.12.2006 № 1737 утвержден перечень документов, по которым взыскание производится в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей нотариусов и должностных лиц, которым в соответствии с законодательными актами предоставлено право совершать нотариальные действия (далее — перечень).

По основаниям, вытекающим из трудовых отношений, перечень предусматривает документы, устанавливающие задолженность по недостаткам, оставшимся за работниками, с которыми нанимателями заключены договоры

о полной материальной ответственности, в случае увольнения этих работников и выдачи ими обязательств о погашении указанной задолженности.

Для получения исполнительной надписи представляются:

письменное обязательство работника, с которым заключен договор о полной материальной ответственности, о погашении им задолженности по недостатке;

справка, выданная нанимателем (за подписью руководителя и главного (старшего) бухгалтера), с указанием суммы задолженности по недостатке, оставшейся не погашенной при увольнении работника;

справка о периоде работы работника.

10. Вышеуказанным перечнем предусматривается также взыскание задолженности по оплате обмундирования (форменной одежды), оставшегося у уволенных работников государственных органов и иных организаций, в которых введено его ношение.

Для получения исполнительной надписи представляются:

справка о периоде работы работника;

заверенная взыскателем выписка из лицевого счета уволенного работника об оставшейся за ним задолженности.

Обеспечивает выполнение исполнительных надписей нотариальных контор судебный исполнитель.

Глава 38 ИСКЛЮЧЕНА

Глава 39 НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

**Статья 462. 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.

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

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

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

Основная задача контроля состоит в том, чтобы улучшить состояние законности на подконтрольных объектах за счет наиболее целесообразного применения правовых норм, принятия реальных мер по устранению как выявленных нарушений, так и их причин. Соответственно своему назначению при осуществлении контроля государственные органы наделены административными полномочиями. Они принимают акты, обязательные для исполнения нанимателями, уполномоченными должностными лицами, привлекают к дисциплинарной и административной ответственности, могут

назначать и проводить проверки, производственно-технические экспертизы, приостанавливать незаконные распоряжения и действия должностных лиц, делать им предупреждения, привлекать к обсуждению состояния законности трудовые коллективы, общественные организации, передавать материалы в органы прокуратуры.

Органы, о которых говорится в ст. 462 сочетают в своей деятельности как надзорные, так и контрольные полномочия.

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

При установлении условий труда осуществление надзора и контроля связано прежде всего с расширением применения локального и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. В соответствии со ст. 23 условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, являются "недействительными". Однако в коллективных и индивидуальных трудовых договорах могут устанавливаться условия, улучшающие положение работников.

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

2. Особое место в регулировании и организации трудовых отношений, в осуществлении государственного контроля за соблюдением законодательства в области труда, занятости, социальной защиты и демографической безопасности, а также координации деятельности по этим направлениям других республиканских органов государственного управления занимает Министерство труда и социальной защиты (далее — Минтруда и соцзащиты). Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.10.2001 № 1589 утверждено Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь (в ред. постановления от 07.02.2005 № 127, с изм. и доп.).

В структуру центрального аппарата этого органа входят департамент с правами юридического лица, главные управления, управления, отделы, секторы, а также Фонд социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты.

Основными задачами Минтруда и соцзащиты являются разработка предложений и реализация основных направлений и приоритетов государственной политики по вопросам содействия занятости, оплаты, условий и охраны труда, Государственного социального страхования и пенсионного обеспечения, демографической безопасности, социального партнерства, государственного социального обслуживания и социальной помощи, улучшения социально-экономических условий жизнедеятельности семьи, обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, социальных гарантий населению, совершенствования законодательства о труде, занятости и социальной защите населения, контроля за его соблюдением, осуществления международного сотрудничества в данных областях деятельности.

В соответствии с возложенными на него задачами и в пределах своей компетенции Минтруда и соцзащиты разрабатывает предложения по основным направлениям и приоритетам государственной политики в области труда, содействия занятости, демографической безопасности и социальной защиты, участвует в разработке и организует выполнение социальных программ, а также осуществляет контроль за их реализацией. Минтруда и соцзащиты вносит в установленном порядке предложения по государственным минимальным социальным стандартам в области труда, пенсионного обеспечения, социальной поддержки и социального обслуживания, по принятию дополнительных мер для предотвращения нарушений трудовых прав работников, работающих по контракту. Осуществление экспертизы условий труда, государственного контроля за правильностью применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда, установление доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, контроль за качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда также относится к компетенции этого органа.

Важные полномочия имеет Минтруда и соцзащиты в реализации государственной политики в сфере занятости. Так, именно данный орган возглавляет и организует работу государственной службы занятости населения. Минтруда и соцзащиты участвует в разработке проекта генерального соглашения между Правительством и республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, обобщает практику применения законодательства. Именно ему поручена организация и координация работы по применению (наложению) в установленном законодательством порядке санкций (штрафов) к нанимателям и должностным лицам, допустившим нарушения законодательства о труде и др.

3. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляет Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее — Департамент). Положение об этом органе утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.07.2006 № 959 (с изм. и доп., далее — Положение). Департамент осуществляет свои полномочия в соответствии с законодательством и не является органом по рассмотрению трудовых споров.

Основными задачами Департамента в соответствии с Положением являются:

- осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде;

- выявление и пресечение нарушений трудового законодательства;

- координация деятельности органов государственного надзора и контроля, республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству, органов общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде, в том числе по обеспечению своевременной выплаты заработной платы.

Для осуществления возложенных на Департамент задач государственный инспектор труда имеет право:

по предъявлении удостоверения установленного образца беспрепятственно в любое время суток проходить на территорию и в помещения нанимателя для проверки соблюдения законодательства о труде (п. 9.1 Положения);

знакомиться с документами, ведение которых предписано законодательством о труде, для проверки их соответствия законодательству (п. 9.2 Положения);

требовать от нанимателей путем выдачи предписаний проведения независимой экспертизы производственных зданий, технологических процессов, оборудования и других объектов, создающих непосредственную опасность для жизни и здоровья работников и окружающих (п. 9.5 Положения);

устанавливать факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора (соглашения) или трудового договора (контракта), дающего право работнику требовать досрочного расторжения трудового договора (контракта) (п. 9.8 Положения);

выдавать нанимателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о труде (п. 9.9 Положения);

требовать от нанимателей отстранения от работы работников в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе не прошедших в установленном порядке проверку знаний, обучение и (или) инструктаж по охране труда либо медицинский осмотр (п. 9.10 Положения);

приостанавливать (запрещать) путем выдачи предписания или пломбирования работу организаций, их структурных подразделений, станков, машин, другого оборудования в случае выявления нарушений правил по охране труда, создающих угрозу жизни и здоровью работников, до устранения нарушений (п. 9.11 Положения);

проводить расследование несчастных случаев на производстве, давать заключения об их причинах, устанавливать лиц, ответственных за допущенные нарушения законодательства о труде (п. 9.12 Положения);

осуществлять иные полномочия в соответствии с законодательством (п. 9.18 Положения).

Государственный инспектор труда налагает в установленном порядке за нарушения законодательства о труде штрафы на уполномоченных должностных лиц нанимателя, применяет к нанимателям санкции или выносит им предупреждения, составляет протоколы по делам об административных правонарушениях на уполномоченных должностных лиц нанимателя в случаях, предусмотренных законодательством, и направляет их в суд.

Порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде государственными инспекторами труда Департамента и входящими в его состав структурными и обособленными подразделениями определен в Инструкции об осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде государственными инспекторами труда (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29.09.2006 № 113, с изм. и доп.).

4. В соответствии со ст. 13 Закона от 15.06.2006 «О занятости населения Республики Беларусь» (с изм. и доп.) для реализации государственной по-

литики в области содействия занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий создается государственная служба занятости населения.

Деятельность государственной службы занятости населения направлена на: оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;

разработку и реализацию государственной и других программ содействия занятости населения;

содействие гражданам в поиске подходящей работы, а нанимателям — в подборе необходимых работников;

организацию контроля за соблюдением законодательства о занятости населения;

осуществление иных полномочий в соответствии с законодательством.

Возглавляет и организует работу государственной службы занятости Минтруда и соцзащиты.

Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением законодательства о занятости населения (утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.01.2007 № 9, далее — Инструкция) закреплены права и обязанности должностных лиц Минтруда и соцзащиты и органов государственной службы занятости населения: комитетов по труду, занятости и социальной защите областных исполнительных комитетов, Минского городского исполнительного комитета, управлений (отделов) по труду, занятости и социальной защите городских и районных исполнительных комитетов по осуществлению контроля за соблюдением законодательства о занятости населения.

Контроль за соблюдением законодательства о занятости населения указанными органами осуществляется в виде проверок по вопросам:

обеспечения гарантий и прав граждан в области содействия занятости населения, а также дополнительных гарантий отдельным категориям граждан, предусмотренных Законом «О занятости населения Республики Беларусь»;

правильности определения размеров и выплаты безработным пособий по безработице, стипендий гражданам в период их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов по труду, занятости и социальной защите;

возмещения нанимателями затрат на переподготовку и повышение квалификации безработных из числа работников, уволенных ими в связи с сокращением численности или штата работников и не проходивших переподготовку и повышение квалификации по последнему месту работы;

целевого выделения гражданам средств для организации предпринимательской деятельности в порядке, установленном законодательством;

трудоустройства родителей, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направлены по решению суда в органы государственной службы занятости населения для трудоустройства и др. (п. 8 Инструкции).

Уполномоченные должностные лица органов государственной службы осуществляют контроль за соблюдением нанимателями, а также индивидуальными предпринимателями законодательства о занятости населения.

Для решения поставленных перед ними задач должностные лица органов государственной службы занятости населения имеют право:

- посещать нанимателей для осуществления контроля за соблюдением ими законодательства о занятости населения;

- получать от нанимателей, органов государственной статистики, налоговых органов и других государственных органов отчетную документацию и сведения, необходимые для выполнения поставленных задач;

- вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о занятости населения;

- вносить предложения о приостановке действия или отмене приказов, инструкций и других решений государственных органов и нанимателей, противоречащих законодательству о занятости населения (п. 5 Инструкции).

При осуществлении контроля за законодательством о занятости населения уполномоченные должностные лица обязаны:

- строго руководствоваться нормативными правовыми актами Республики Беларусь;

- принимать в пределах своей компетенции необходимые меры по пресечению и предупреждению фактов нарушения данного законодательства;

- обеспечить качественное проведение проверок его соблюдения;

- давать по результатам проведения проверок объективную оценку состояния законности;

- проводить работу по разъяснению законодательства о занятости населения;

- анализировать практику его применения и вносить предложения по его совершенствованию (п. 4 Инструкции).

Результаты проверки соблюдения законодательства о занятости населения оформляются справкой. В то же время по результатам проверки выполнения нанимателями обязанностей, предусмотренных ст. 21 Закона «О занятости населения Республики Беларусь», составляется акт, а в случае выявления нарушений — протокол об административных правонарушениях. Протоколы рассматриваются районными (городскими) судами (судьями).

5. Органом государственного контроля за правильностью применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда, установления доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также контроля за качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда является государственная экспертиза условий труда Республики Беларусь (далее — госэкспертиза условий труда). Положение об органах государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.05.2002 № 694 (с изм. и доп.).

Основными задачами органов госэкспертизы условий труда согласно п. 6 указанного Положения являются:

разработка предложений и реализация основных направлений и приоритетов государственной политики в области условий труда, совершенствования законодательства о пенсиях за работу с особыми условиями труда;

контроль за правильностью применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда;

контроль за качеством проведения аттестации рабочих мест, за правильностью установления доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и др.

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

Госэкспертиза условий труда проводится в организациях независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и подчиненности. К органам госэкспертизы условий труда относятся: управление охраны и госэкспертизы условий труда Министерства труда и социальной защиты, областные и Минская городская госэкспертизы условий труда комитетов по труду и социальной защите областных и Минского городского исполнительных комитетов.

В целях решения поставленных перед ними задач органы госэкспертизы условий труда проводят следующие виды экспертиз:

правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, и списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда;

условий труда на рабочих местах;

качества аттестации рабочих мест по условиям труда;

проектной документации на новое строительство и реконструкцию объектов производственного назначения (п. 3 вышеназванной Инструкции).

Итоговым документом для всех видов экспертизы является заключение, которое подписывается должностным лицом, проводившим экспертизу, и направляется заинтересованным не позднее 20 дней со дня поступления документов, являющихся основанием для проведения экспертиз, а в случае запроса дополнительных сведений — одного месяца. В заключении дается анализ предоставленных работодателем документов, указываются выявленные нарушения нормативных правовых актов по аттестации рабочих мест по условиям труда, а также выводы и предложения по устранению установленных в ходе экспертизы нарушений.

6. Составной частью системы национальной безопасности Республики Беларусь являются органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (далее — органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям). Они осуществляют свою деятельность в области предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной, промышленной и радиационной безопасности, а также гражданской обороны (Закон от 03.01.2002 «Об органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь», с изм. и доп.).

В систему этих органов входят:

Министерство по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь и его региональные органы;

пожарные аварийно-спасательные отряды, части и посты в городах, районах, на объектах;

учебные, научные и иные организации, деятельность которых связана с ликвидацией чрезвычайных ситуаций и подготовкой специалистов для их ликвидации;

иные подразделения, созданные в установленном законодательством Республики Беларусь порядке для выполнения задач, возложенных на органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям.

Основными задачами органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям являются:

организация мероприятий по ликвидации чрезвычайных ситуаций и участие в них;

осуществление государственного надзора и контроля в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций;

осуществление государственного пожарного надзора и государственного надзора за безопасным ведением работ в промышленности и атомной энергетике;

выполнение иных задач по поручению Президента Республики Беларусь.

7. Закон от 10.01.2000 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (с изм. и доп.) определяет правовые, экономические и социальные основы обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и направлен на предупреждение аварий на таких объектах и обеспечение готовности организаций, их эксплуатирующих, к локализации и ликвидации последствий указанных аварий.

В целях проверки выполнения организациями, эксплуатирующими опасные производственные объекты, требований промышленной безопасности организуется и осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь государственный надзор в области промышленной безопасности. Органом, проводящим данную деятельность, является Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (далее — Госпромнадзор). Положение о Госпромнадзоре утверждено Указом Президента Республики Беларусь от 29.12.2006 № 756 «О некоторых вопросах Министерства по чрезвычайным ситуациям» (с изм. и доп.).

Основными задачами Госпромнадзора являются:

осуществление государственного надзора в области промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр;

обеспечение контроля за исполнением законодательства в области промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр;

предупреждение техногенных аварий и травматизма в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты, объекты перевозки опасных грузов, объекты, на которых ведутся работы, связанные с использованием и охраной недр, иные потенциально опасные объекты.

В соответствии с этим Госпромнадзор:

- осуществляет сбор, накопление и анализ информации о несчастных случаях, подлежащих специальному расследованию, авариях на потенциально опасных объектах;

- проводит техническое и специальное расследование причин произошедших аварий и инцидентов;

- осуществляет контроль за организацией и проведением профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения безопасному ведению работ персонала на таких опасных объектах;

- вносит на рассмотрение руководства Министерства по чрезвычайным ситуациям предложения по вопросам, отнесенным к его компетенции, в том числе проекты нормативных правовых актов;

- выполняет другие функции, предусмотренные законодательством.

В целях организации выполнения подготовительных работ для строительства атомной электростанции в Республике Беларусь и обеспечения ядерной и радиационной безопасности Указом Президента Республики Беларусь от 12.11.2007 № 565 «О некоторых мерах по строительству атомной электростанции» в составе Министерства по чрезвычайным ситуациям был создан Департамент по ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор).

Его основными задачами являются государственный надзор в области обеспечения ядерной и радиационной безопасности, а также контроль за исполнением законодательства в этой области.

В соответствии с этим Госатомнадзор:

- участвует в выдаче Министерством по чрезвычайным ситуациям в установленном порядке организациям и индивидуальным предпринимателям специальных разрешений (лицензий) на осуществление деятельности, связанной с источниками ионизирующего излучения, ядерными материалами, средствами радиационной защиты и технологическим оборудованием для ядерных материалов и источников ионизирующего излучения;

- организует проведение экспертизы безопасности ядерных установок, объектов атомной энергетики, радиационных источников и пунктов хранения;

- организует и осуществляет государственный надзор за обращением с радиоактивными отходами и отработавшими ядерными материалами, их утилизацией и захоронением;

- организует проведение научных исследований по повышению эффективности государственного надзора в области обеспечения ядерной и радиационной безопасности;

- определяет порядок расследования обстоятельств и причин, вызвавших нарушения в работе радиационных объектов, ядерных установок, объектов атомной энергетики, и проводит такое расследование;

осуществляет контроль за соблюдением требований норм и правил в области использования атомной энергии;

выполняет другие функции, предусмотренные законодательством.

8. Государственный пожарный надзор за соблюдением республиканскими органами государственного управления, местными исполнительными и распорядительными органами, иными организациями, их должностными лицами и гражданами требований законодательства о пожарной безопасности, в том числе технических нормативных правовых актов системы противопожарного нормирования и стандартизации, осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь органами и подразделениями по чрезвычайным ситуациям, являющимися органами государственного пожарного надзора.

Правовая основа и принципы государственного пожарного надзора определены в Законе от 15.06.1993 «О пожарной безопасности» (с изм. и доп.).

В соответствии с данным Законом и в целях совершенствования нормативного регулирования деятельности органов государственного пожарного надзора постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 25.06.2003 № 26 (в ред. постановления от 28.03.2006 № 14, с изм. и доп.) утверждено Положение по осуществлению государственного пожарного надзора, которым устанавливается порядок осуществления государственного пожарного надзора.

Глава 10 указанного Положения регулирует вопросы применения органами государственного пожарного надзора (далее — органы пожарного надзора) мер административного принуждения и пресечения. Должностные лица органов пожарного надзора осуществляют в соответствии с законодательством Республики Беларусь производство по делам об административных правонарушениях. При обнаружении нарушений требований законодательства о пожарной безопасности на лицо, совершившее административное правонарушение, составляется протокол. Однако должностным лицом органа пожарного надзора на месте может быть вынесено постановление о наложении штрафа на виновное физическое лицо в размере низшего предела штрафа, предусмотренного санкцией статьи Особенной части КоАП, но не ниже пяти десятых базовой величины, которое вступает в законную силу с момента его вынесения. Протокол об административном правонарушении рассматривается в пятнадцатидневный срок или в течение двух суток вместе с материалами дела направляется в суд, административную комиссию, уполномоченным его рассматривать.

По результатам рассмотрения дела об административном правонарушении может быть вынесено одно из следующих постановлений:

- о наложении административного взыскания;
- о прекращении дела об административном правонарушении;
- о передаче материалов дела об административном правонарушении по месту работы (службы) физического лица, привлекаемого к административной ответственности, для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Копия постановления по делу об административном правонарушении в течение трех дней вручается или высылается заказным письмом лицу, в

отношении которого оно вынесено, в случае отсутствия указанного лица при рассмотрении дела об административном правонарушении.

Основной формой осуществления государственного пожарного надзора является пожарно-техническое обследование (далее — ПТО). ПТО направлено на выявление нарушений законодательства о пожарной безопасности, технических нормативных правовых актов системы противопожарного нормирования и стандартизации, повышение уровня пожарной безопасности.

ПТО подразделяются на детальные, контрольные и оперативные.

По результатам ПТО при наличии оснований должностные лица органов пожарного надзора:

приостанавливают полностью или частично при невыполнении соответствующих предупреждений работу организаций, строительство, реконструкцию, реставрацию, техническое переоснащение, ремонт объектов и производство работ;

запрещают эксплуатацию зданий, сооружений, производственных участков, помещений, машин, приборов, оборудования и других устройств, функционирующих с нарушением противопожарных требований;

запрещают выпуск, реализацию и использование продукции, не соответствующей требованиям технических нормативных правовых актов системы противопожарного нормирования и стандартизации.

Для приостановки (запрещения) должностное лицо органа пожарного надзора направляет руководителю объекта предупреждение с указанием выявленных нарушений противопожарных требований и уведомлением о возможном применении меры административного пресечения при неустранении их в установленный срок. Срок выполнения предупреждения устанавливается от 15 до 30 календарных дней.

Приостановка (запрещение) осуществляется без соответствующего предупреждения, если создана непосредственная угроза возникновения пожара. Постановление о приостановке (запрещении) должно быть приведено в исполнение в течение 15 календарных дней после истечения срока выполнения соответствующего предупреждения.

9. В целях обеспечения безопасности жизни и здоровья людей, устойчивого функционирования энергетического оборудования, систем энергоснабжения, соблюдения правил пользования электрической и тепловой энергией осуществляется государственный энергетический надзор. Положение о государственном энергетическом надзоре в Республике Беларусь утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10.01.1998 № 26 (с изм. и доп.).

Основной задачей государственного энергетического надзора является контроль за техническим состоянием электрических и теплоиспользующих установок потребителей, а также условиями их эксплуатации и проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание этих установок.

Органами, осуществляющими государственный энергетический надзор, являются управление государственного энергетического надзора государственного производственного объединения электроэнергетики «Белэнерго»,

филиалы «Энергонадзор» республиканских унитарных предприятий электроэнергетики, входящих в состав этого объединения.

В соответствии с возложенными на них задачами органы государственного энергетического надзора контролируют:

соблюдение потребителями правил устройства электроустановок, технической эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок, правил по технике безопасности при их эксплуатации;

соблюдение потребителями и энергоснабжающими организациями правил пользования электрической и тепловысвобождающей по вопросам, относящимся к компетенции органов государственного энергетического надзора.

10. Государственный санитарный надзор — деятельность органов и учреждений, осуществляющих государственный санитарный надзор, направленная на профилактику заболеваний путем предупреждения, обнаружения и пресечения нарушений санитарно-эпидемиологического законодательства.

Закон от 23.11.1993 «О санитарно-эпидемическом благополучии населения» (в ред. Закона от 23.05.2000, с изм. и доп.) установил правовые и организационные основы предотвращения неблагоприятного воздействия на организм человека факторов среды его обитания в целях обеспечения санитарно-эпидемического благополучия населения. В нем закреплены система государственного санитарного надзора, права и обязанности должностных лиц органов и учреждений его осуществляющих, гарантии их деятельности, а также ответственность за нарушения санитарно-эпидемиологического законодательства.

Организация и проведение государственного санитарного надзора возложена на органы санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения.

Согласно Положению об осуществлении государственного санитарного надзора в Республике Беларусь (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.11.2006 № 1546, с изм.) основными задачами государственного санитарного надзора являются:

осуществление надзора за соблюдением организациями, физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, законодательства, регулирующего вопросы санитарно-эпидемического благополучия населения;

подготовка и внесение в установленном порядке в соответствующие государственные органы предложений по выполнению санитарно-эпидемиологического законодательства и обеспечению санитарно-эпидемического благополучия населения;

реализация мер по профилактике заболеваний путем предупреждения, обнаружения и пресечения нарушений санитарно-эпидемиологического законодательства;

осуществление государственной санитарно-гигиенической экспертизы; гигиеническое воспитание и обучение населения.

Выполнение указанных задач возложено на должностных лиц и специалистов органов и учреждений государственного санитарного надзора. Постановлением Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 17.05.2001 № 36 утвержден перечень прав должностных лиц и специалистов

органов и учреждений государственного санитарного надзора. Так, специалисты отделов гигиены, эпидемиологии и профилактики Министерства здравоохранения имеют право предъявлять к юридическим и физическим лицам требования о проведении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, устранении нарушений санитарно-эпидемиологического законодательства, а также осуществлять контроль за выполнением этих требований, обследовать условия проживания людей для организации и осуществления санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, беспрепятственно посещать в любое время суток и без предварительного уведомления (при предъявлении служебного удостоверения) организации для осуществления государственного санитарного надзора и др.

Органы санитарного надзора применяют следующие меры административного принуждения:

- приостанавливают до проведения необходимых мероприятий и устранения имеющихся нарушений санитарных правил, а в случае невозможности их соблюдения прекращают работы по проектированию и строительству объектов и их пусковых комплексов, а также эксплуатацию действующих производственных объектов промышленности;

- рассматривают дела о санитарных правонарушениях;

- принимают решения о временном отстранении от работы лиц, являющихся носителями возбудителей инфекционных заболеваний и источником их распространения в связи с особенностями выполняемой ими работы или производства, в котором они заняты;

- рассматривают дела об административных правонарушениях и налагают административные взыскания за нарушение санитарно-эпидемиологического законодательства;

- передают материалы о санитарных правонарушениях в следственные органы для возбуждения уголовных дел;

- представляют нанимателям предложения о применении мер дисциплинарного взыскания к виновным лицам;

- предъявляют требования о возмещении вреда, причиненного нарушением санитарно-эпидемиологического законодательства, а также о возмещении дополнительно понесенных органами и организациями здравоохранения расходов на проведение мероприятий при возникновении профессиональных, групповых заболеваний и отравлений людей и др.

11. Обеспечение верховенства права, законности и правопорядка, защита прав и законных интересов граждан и организаций, а также общественных и государственных интересов является задачей прокуратуры Республики Беларусь (далее — прокуратура). В целях ее выполнения прокуратура осуществляет надзор за исполнением законодательства.

Предметом данного вида надзора является точное и единообразное исполнение законов, декретов, указов и иных нормативных правовых актов республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Совету Министров, местными представительными, исполнительными и распорядительными органами,

общественными объединениями, религиозными организациями и другими организациями, должностными лицами и иными гражданами, в том числе индивидуальными предпринимателями.

Полномочия прокуратуры при осуществлении надзора за исполнением законодательства определены Законом от 08.05.2007 «О прокуратуре Республики Беларусь».

При осуществлении надзора за исполнением законодательства прокурор не вправе вмешиваться в предпринимательскую и иную хозяйственную (экономическую) и организационно-распорядительную деятельность государственных органов и иных организаций, индивидуальных предпринимателей, а также в личную жизнь граждан.

Проверки исполнения законодательства проводятся на основании сообщений и других данных о нарушениях законности, требующих непосредственного прокурорского реагирования.

Прокурорскому надзору характерны специфические формы реагирования на выявленные нарушения. Так, при установлении нарушений законодательства прокурор имеет право опротестовать правовые акты и решения (действия), а в случаях, предусмотренных законодательными актами, отменить их. Своим постановлением он освобождает лиц, незаконно подвергнутых административному задержанию, дает письменные указания по делам об административных правонарушениях и направляет их органам, ведущим административный процесс. Прокурор вправе вносить обязательные для исполнения представления, выносить предписания и официальные предупреждения. К мерам прокурорского реагирования относится и составление протоколов об административных правонарушениях. В зависимости от характера правонарушения в пределах своей компетенции прокурор может вынести постановление о возбуждении дисциплинарного производства, привлечении к материальной ответственности или возбуждении уголовного дела.

Статья 463. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь.

Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов.

1. Концентрация юридически властных полномочий в вопросах регулирования надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде только у государственных органов, без привлечения профсоюзов, не позволяет в полной мере совершенствовать данное законодательство и не способствует его эффективной реализации.

Если государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется специально уполномоченными государственными органами, то осуществление общественного контроля в этой области общественных отношений законодатель предоставил профсоюзам. Это право вытекает из права профсоюзов на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде и профсоюзах (Закон от 22.04.1992 «О профессиональных союзах», в ред. Закона от 14.01.2000, с изм. и доп.).

2. В Порядке осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.10.2000 № 1630, с изм. и доп.) определены объект, предмет, полномочия органов общественного (профсоюзного) контроля, корреспондирующие им обязанности нанимателей, а также средства реагирования в случае обнаружения нарушений законодательства о труде.

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

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

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

3. В целях принятия дополнительных мер по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Указом Президента Республики Беларусь от 19.07.2005 № 327 «О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников» предусмотрено, что общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в организациях и у индивидуальных предпринимателей (независимо от наличия среди работников членов профессиональных союзов) в порядке, установленном законодательством, вправе осуществлять:

правовые и технические инспекции труда Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, профессиональных союзов, входящих в состав данной Федерации, и их организационных структур;

руководители и уполномоченные в установленном порядке представители Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, профессиональных союзов, входящих в состав данной Федерации, и их организационных структур.

4. Представления об устранении выявленных нарушений законодательства о труде, выданные данными лицами, являются обязательными для исполнения. Представления, выданные руководителями и уполномоченными

ми представителями Федерации профсоюзов Беларуси, ее организационных структур, профессиональных союзов, входящих в состав данной Федерации, и их организационных структур, обязательны для рассмотрения.

Для осуществления общественного контроля профсоюзам предоставлен широкий круг полномочий. Они имеют право:

- осуществлять проверки соблюдения законодательства о труде, а также выполнения нанимателями условий коллективного договора (соглашения);

- запрашивать и получать от должностных лиц нанимателя, органов государственного управления необходимую информацию, сведения о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, документы, локальные нормативные правовые акты;

- осматривать рабочие места, требовать от нанимателя путем выдачи представления проведения независимой экспертизы условий труда;

- участвовать в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию, экспертизе безопасности условий труда проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектов, механизмов и инструментов, в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;

- требовать от нанимателя немедленного устранения нарушений по охране труда, угрожающих жизни и здоровью работников, а в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью приостановления работ до принятия решения соответствующими органами государственного управления;

- подавать в суд по просьбе своих членов иски о защите их трудовых и социально-экономических прав;

- участвовать в разработке государственных программ по вопросам охраны труда, а также нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы охраны труда, и др.

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

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

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

Наниматель, собственник или уполномоченный им орган управления обязаны рассмотреть представление представителя профсоюза об устранении нарушений законодательства о труде и в месячный срок со дня его получения письменно уведомить профсоюз о результатах этого рассмотрения.

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

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

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

Статья 464. Взаимодействие органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

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.

1. Эффективное выполнение функции надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде требует координации их деятельности. Это связано с тем, что задача, стоящая перед этими органами, заключается в обеспечении законности в сфере трудовых отношений. Осуществление надзорно-контрольных полномочий (выявление, пресечение и предупреждение нарушений норм трудового законодательства) каждый орган обеспечивает собственными средствами и методами. При осуществлении государственного надзора и контроля специально уполномоченные государственные органы должны взаимодействовать между собой, а также с органами, осуществляющими общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

2. В этих целях при Министерстве труда и социальной защиты создан Координационный совет органов государственного надзора и контроля и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (далее — Координационный совет). Положение об этом органе и его составе утверждено постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.01.2004 № 2 (с изм. и доп., далее — Положение).

Координационный совет — постоянно действующий орган. Его основными задачами являются:

координация деятельности органов государственного надзора и контроля и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

организация разработки предложений по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, совершенствованию трудовых правоотношений (п. 3 Положения).

В соответствии с этим Координационный совет:

анализирует практику исполнения законодательных и нормативных правовых актов при осуществлении надзорно-контрольной деятельности;

взаимодействует с органами государственного надзора и контроля и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда при планировании работы, осуществлении надзорно-контрольной деятельности;

вносит предложения по организации комплексных проверок организаций;

способствует обмену информацией и опытом работы органов государственного надзора и контроля и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

анализирует итоги надзорно-контрольной деятельности и разрабатывает на их основе предложения по совершенствованию законодательства в сфере трудовых правоотношений, государственного надзора и контроля и общественного контроля в этой области (п. 4 Положения).

3. Координационный совет вправе давать рекомендации, заслушивать на своих заседаниях сообщения и отчеты, вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству, органов государственного надзора и контроля и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, организаций, не обеспечивших исполнение должностных обязанностей по вопросам законодательства о труде и охране труда.

4. Координационный совет формируется Министерством труда и социальной защиты из числа руководителей и специалистов Министерства внутренних дел, Министерства здравоохранения, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Министерства сельского хозяйства и продовольствия, Министерства энергетики, Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь, профсоюзов. Координационный совет возглавляет председатель, имеющий заместителя. В состав Координационного совета входит и секретарь. Заседания Координационного совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

Статья 465. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде

Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

1. Нарушение законодательства о труде влечет за собой применение органами надзора и контроля определенных средств воздействия, назначение которых — направить поведение субъектов права в русло закона. Предпосыл-

кой применения любых надзорно-контрольных средств воздействия является нарушение определенного закона или других нормативных правовых актов независимо от вины лица. Связь между надзором и контролем за соблюдением законодательства о труде и ответственностью за его нарушение прямо выражена в ТК.

2. В зависимости от характера совершенного правонарушения юридические и физические лица несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством. При этом наниматель как юридическое лицо несет материальную ответственность. Другие виды ответственности (дисциплинарную, уголовную) могут нести только физические лица — должностные лица нанимателя. На них также распространяются нормы об административной ответственности за нарушение законодательства о труде и материальной ответственности за причинение ущерба нанимателю. В отношении нанимателя применяются также экономические санкции за нарушения законодательства о труде.

Под юридическим лицом понимается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Физические лица — это наниматели, которым предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, а также уполномоченное должностное лицо нанимателя, т. е. руководитель (его заместитель) 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.

Применение каждого из перечисленных видов ответственности в области трудовых отношений имеет специфические черты.

3. Дисциплинарную ответственность за нарушение законодательства о труде несут виновные должностные лица. Она заключается в применении мер дисциплинарного воздействия. Дисциплинарная ответственность должностных лиц, в том числе за нарушения правил и норм охраны труда, осуществляется путем наложения на них дисциплинарных взысканий. Согласно ст. 198 могут применяться следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение. Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При этом учитываются тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. Так, увольнение должностного лица возможно при систематическом неисполнении им своих обязанностей (п. 4 ст. 42), а также в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье

или смерть других работников (п. 9 ст. 42). Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм.) предусматривает в качестве основания для досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя непринятие без уважительных причин в срок, установленных законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства. — < с -

4. Административная ответственность — это особый вид принуждения, который применяется уполномоченными органами и должностными лицами к лицам, совершившим административные правонарушения (проступки). Дисциплинарная ответственность может наступить только при наличии служебного подчинения между лицом (или органом), налагающим взыскание, и лицом, на которое налагается взыскание. Для административной ответственности характерно отсутствие такого подчинения. Единственным нормативным правовым актом, регулирующим вопросы административной ответственности в Республике Беларусь, является КоАП.

Административная ответственность за нарушение законодательства о труде наступает в соответствии со ст. 9.14-9.19 КоАП и иными статьями, устанавливающими административную ответственность за нарушения специальных правил и норм по охране труда. Она заключается в применении к виновным мер административного взыскания в виде штрафа.

Объектом правонарушения является право на труд, а также право на здоровые и безопасные условия труда. Субъектами правонарушения могут быть наниматели или уполномоченные должностные лица нанимателя. Объективная сторона административного правонарушения состоит в невыполнении или нарушении действующего законодательства о труде уполномоченными должностными лицами нанимателя.

5. Уголовная ответственность за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда предусмотрена ст. 194, 199, 301-308, 318, 336, 338 УК.

Норма ст. 199 УК устанавливает уголовную ответственность за нарушение законодательства о труде. При этом предусматриваются конкретные случаи нарушения законодательства о труде, влекущие уголовную ответственность. Это необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности либо заведомо незаконное увольнение лица с работы. Уголовная ответственность по основаниям ст. 199 УК наступает только в случае, когда в действиях должностного лица присутствовали вина и умысел.

В статье 306 УК предусмотрена уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда. К ответственности по этой статье привлекаются только те должностные лица, которые несут ответственность за их соблюдение. Понятие «правила охраны труда» включает правила техники безопасности, промышленной санитарии и иные правила охраны труда. Под иными правилами охраны труда понимаются, например, правила охраны труда отдельных категорий работников (инвалидов, несовершеннолетних), правила охраны

труда в отдельных отраслях производства и т. д. Нормы ст. 301-308, 318, 320, 336, 338 УК также предусматривают уголовную ответственность за нарушения правил охраны труда: нарушение правил производственно-технической дисциплины или правил безопасности при выполнении различного рода работ; выпуск в эксплуатацию заведомо технически неисправного транспортного средства и др.

6. Материальная ответственность состоит в обязанности одной стороны возместить в соответствии с законодательством материальный ущерб, причиненный другой стороне. Различают два вида указанной ответственности: материальную ответственность работника перед нанимателем и материальную ответственность нанимателя.

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, регулируется гл. 37. Материальная ответственность нанимателя — юридического или физического лица, с которым у работника заключен трудовой договор, предусмотрена, в частности, ст. 78 и 79. Работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день просрочки в случае невыплаты по вине нанимателя в сроки расчета при увольнении причитающихся ему сумм выплат. В соответствии со ст. 245 на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, возлагается материальная ответственность. Она наступает вследствие решения суда и в случае, если 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.

• • ч

РАЗДЕЛ VI ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 466. Вступление в силу настоящего Кодекса

Настоящий Кодекс вступает в силу с 1 января 2000 года.

Согласно ст. 104 Конституции законы вступают в силу через десять дней после опубликования, если в самом законе не установлен иной срок. Трудовой кодекс был подписан Президентом Республики Беларусь 26.07.1999, опубликован в Ведомостях Национального собрания Республики Беларусь, 1999 № 26-27, ст. 432, но введен по решению законодателя в силу с 01.01.2000.

Статья 467. Признание утратившими силу
некоторых законодательных актов

В связи с вступлением в силу настоящего Кодекса признать утратившими силу:

Кодекс законов о труде Республики Беларусь, утвержденный Законом Республики Беларусь от 23 июня 1972 года (СЗ БССР, 1972 г., № 18, ст. 266), а также все законодательные акты, которыми внесены изменения и дополнения в Кодекс законов о труде Республики Беларусь в период с 23 июня 1972 года до вступления в силу настоящего Кодекса;

Указ Президиума Верховного Совета Республики Беларусь от 21 августа 1972 года «О порядке введения в действие Кодекса законов о труде Республики Беларусь» (СЗ БССР, 1972 г., № 24, ст. 374);

Закон Республики Беларусь от 24 ноября 1992 года «О коллективных договорах и соглашениях» (Ведомасц Вярхоунага Савета Рэспублікі Беларусь, 1992 г., № 32, ст. 517);

Постановление Верховного Совета Республики Беларусь от 24 ноября 1992 года «О введении в действие Закона Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях» (Ведомасц Вярхоунага Савета Рэспублікі Беларусь, 1992 г., № 32, ст. 518);

Закон Республики Беларусь от 18 января 1994 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (Ведомасц Вярхоунага Савета Рэспублікі Беларусь, 1994 г., № 6, ст. 69);

Постановление Верховного Совета Республики Беларусь от 18 января 1994 года «О введении в действие Закона Республики Беларусь «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (Ведомасц Вярхоунага Савета Рэспублікі Беларусь, 1994 г., № 6, ст. 70);

разделы III и IV Закона Республики Беларусь от 11 ноября 1994 года «О внесении изменений и дополнений в законодательство о труде в связи

с принятием Конституции Республики Беларусь» (Ведамасц Вярхоунага Савета Рэспублікі Беларусь, 1994 г., № 35, ст. 575);

Закон Республики Беларусь от 4 ноября 1998 года «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях» (Ведамасц Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь, 1998 г., № 35, ст. 519);

Закон Республики Беларусь от 5 февраля 1999 года «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 17, 2/20).

Принятие и вступление в силу ТК с 01.01.2000 влечет утрату силы с этой же даты и ряда ранее действовавших основополагающих актов в области трудового законодательства. Их перечень и дан в комментируемой статье.

Статья 468. Приведение актов законодательства в соответствие с настоящим Кодексом

Правительству Республики Беларусь в шестимесячный срок со дня вступления настоящего Кодекса в силу:

- подготовить и внести в установленном порядке в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь предложения по приведению законодательных актов Республики Беларусь в соответствие с настоящим Кодексом;

- привести решения Правительства Республики Беларусь в соответствие с настоящим Кодексом;

- обеспечить пересмотр и отмену республиканскими органами государственного управления и другими органами исполнительной власти их нормативных актов, противоречащих настоящему Кодексу;

- принять другие необходимые решения, обеспечивающие реализацию настоящего Кодекса.

1. Статьей 2 Закона от 20.07.2007 предусмотрена аттестация рабочих мест по условиям труда для определения права на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, что обусловлено работой с вредными и (или) опасными условиями труда или особым характером работы (см. ст. 113 и 157).

Аттестацию рабочих мест следует осуществить к 31.12.2008. До этого времени следует руководствоваться существующим списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.02.2008 № 253 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда» утверждено Поло-

жение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (далее — Положение).

Установлено, что при проведении в 2008 г. аттестации рабочих мест по условиям труда (далее — аттестация) допускается использование протоколов инструментальных замеров факторов производственной среды, выполненных при проведении аттестации в 2004-2007 гг., а при необходимости — протоколов замеров факторов производственной среды, выполненных в указанный период при проведении гигиенической оценки условий труда и оформленных в соответствии с законодательством. При этом результаты аттестации 2008 г., оформленные с использованием указанных протоколов, действительны в течение пяти лет со дня утверждения результатов предыдущей аттестации.

Если по результатам аттестации, проведенной в 2008 г., не подтверждены условия труда (за исключением случаев изменения условий труда в связи с заменой либо модернизацией производственного оборудования, заменой сырья и материалов, изменением технологического процесса и средств коллективной защиты), ранее дававшие работнику право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, или произошло уменьшение этих компенсаций, то они предоставляются на прежних условиях до истечения срока действия результатов предыдущей аттестации.

Согласно названному Положению аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в целях комплексной оценки условий труда на конкретном рабочем месте для разработки и реализации плана мероприятий по улучшению условий труда, определения права работника на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, оплату труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 2).

В силу п. 3 Положения для организации и проведения аттестации наниматель издает приказ, в соответствии с которым:

утверждается состав аттестационной комиссии организации, определяются ее полномочия, назначаются председатель аттестационной комиссии и лицо, ответственное за ведение и хранение документации по аттестации;

при необходимости создаются аттестационные комиссии в структурных подразделениях;

устанавливаются сроки и график проведения работ по аттестации в организации (структурных подразделениях).

В состав аттестационной комиссии рекомендуется включать работников служб охраны труда, кадровой, юридической, организации труда и заработной платы, промышленно-санитарной лаборатории, руководителей структурных подразделений организации, медицинских работников, представителей профсоюза (профсоюзов).

2. Согласно абз. 4 ст. 2 Закона от 20.07.2007 трудовые отпуска (их части), право на которые возникло у работников ранее, но не было реализовано до

вступления в силу Закона, т. е. до 26.01.2008, предоставляются, а при необходимости компенсируются полностью или пропорционально отработанному времени до 31.12.2008 по тем нормам, которые действовали до вступления в силу Закона от 20.07.2007.

Такой подход является абсолютно справедливым и свидетельствует о стремлении не допустить придание обратной силы нормам, которые несколько ухудшают правовое положение работника.

СОДЕРЖАНИЕ

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ.....	3
УСЛОВНЫЕ СОКРАЩЕНИЯ.....	6
ПРЕДИСЛОВИЕ.....	10

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ГЛАВА 1. Общие положения.....	12
Статья 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе.....	12
Статья 2. Задачи Трудового кодекса.....	16
Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса.....	20
Статья 4. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом.....	21
Статья 5. Особенности применения Трудового кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников.....	28
Статья 6. Отношения, не подпадающие под действие Трудового кодекса.....	32
Статья 7. Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений.....	32
Статья 8. Соотношение законодательства о труде и норм международного права.....	35
Статья 9. Действие законодательства о труде во времени.....	37
Статья 10. Исчисление сроков.....	39
Статья 11. Основные права работников.....	42
Статья 12. Основные права нанимателей.....	47
Статья 13. Запрещение принудительного труда.....	49
Статья 14. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений.....	50
Статья 15. Статистика труда.....	53

РАЗДЕЛ II ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 2. Заключение трудового договора.....	55
Статья 16. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора.....	55
Статья 17. Срок трудового договора.....	65
Статья 18. Форма трудового договора.....	69
Статья 19. Содержание и условия трудового договора.....	71

Статья 20.	Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором	79
Статья 21.	Возраст, с которого допускается заключение трудового договора	80
Статья 22.	Недействительность трудового договора	86
Статья 23.	Недействительность отдельных условий трудового договора	90
Статья 24.	Заключение трудового договора при определенных условиях	91
Статья 25.	Начало действия трудового договора	100
Статья 26.	Документы, предъявляемые при заключении трудового договора	104
Статья 27.	Ограничение совместной работы близких родственников	111
Статья 28.	Трудовой договор с предварительным испытанием	112
Статья 29.	Расторжение трудового договора с предварительным испытанием	119
ГЛАВА 3.	Изменение трудового договора	125
Статья 30.	Перевод	125
Статья 31.	Перемещение	140
Статья 32.	Изменение существенных условий труда	144
Статья 33.	Временный перевод в связи с производственной необходимостью	149
Статья 34.	Временный перевод в случае простоя	153
ГЛАВА 4.	Прекращение трудового договора	157
Статья 35.	Основания прекращения трудового договора	157
Статья 36.	Трудовые отношения при реподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества	165
Статья 37.	Прекращение трудового договора по соглашению сторон	169
Статья 38.	Прекращение срочного трудового договора	173
Статья 39.	Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок	176
Статья 40.	Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника	177
Статья 41.	Расторжение срочного трудового договора по требованию работника	184
Статья 42.	Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя..	187
Статья 43.	Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя	213

Статья 44.	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	216
Статья 45.	Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников	225
Статья 46.	Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза	227
Статья 47.	Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях	229
Статья 48.	Выходное пособие	246
Статья 49.	Отстранение от работы	248
Статья 50.	Трудовая книжка	254
Статья 51.	Выдача документов о работе и заработной плате	258
Статья 52.	Правила ведения нанимателем первичных документов о труде	261
ГЛАВА 5.	Обязанности работников и нанимателей	269
Статья 53.	Обязанности работников	269
Статья 54.	Обязанности нанимателей при приеме на работу	271
Статья 55.	Обязанности нанимателей при организации труда работников	273
ГЛАВА 6.	Заработная плата	280
Статья 56.	Государственные гарантии по оплате труда работников	280
Статья 57.	Заработная плата	281
Статья 58.	Индексация заработной платы	284
Статья 59.	Минимальная заработная плата	286
Статья 60.	Республиканские тарифы оплаты труда	290
Статья 61.	Оплата труда работников	307
Статья 62.	Оплата труда, применяемого в особых условиях	327
Статья 63.	Формы, системы и размеры оплаты труда	329
Статья 64.	Оплата труда руководителя организации и его заместителей... ..	352
Статья 65.	Извещение работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда	360
Статья 66.	Оплата труда при выполнении работ различной квалификации	361
Статья 67.	Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников	362
Статья 68.	Оплата труда при временном замеществе	366

Статья 69.	Оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни	367
Статья 70.	Оплата работы в ночное время	371
Статья 71.	Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции).....	373
Статья 72.	Сохранение заработной платы при переводе и перемещении на другую постоянную нижеоплачиваемую работу.....	377
Статья 73.	Сроки и периодичность выплаты заработной платы	378
Статья 74.	Формы выплаты заработной платы.....	382
Статья 75.	Место выплаты заработной платы.....	383
Статья 76.	Резервный фонд заработной платы.....	384
Статья 77.	Сроки расчета при увольнении.....	385
Статья 78.	Ответственность за задержку расчета при увольнении.....	386
Статья 79.	Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки.....	386
Статья 80.	Расчетные листки.....	387
ГЛАВА 7.	Исчисление среднего заработка.....	388
Статья 81.	Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков	388
Статья 82.	Исчисление среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.....	393
Статья 83.	Применение поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка.....	398
Статья 84.	Периоды, исключаемые при исчислении среднего заработка.....	400
Статья 85.	Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка.....	402
ГЛАВА 8.	Нормы труда и сдельные расценки.....	408
Статья 86.	Нормы труда.....	408
Статья 87.	Установление, замена и пересмотр норм труда	409
Статья 88.	Определение расценок при сдельной оплате труда	411
Статья 89.	Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда	412

ГЛАВА 9.	Гарантии и компенсации.....	414
Статья 90.	Понятие гарантий и компенсаций.....	414
Статья 91.	Служебная командировка.....	414
Статья 92.	Режим рабочего времени и времени отдыха в служебной командировке.....	415
Статья 93.	Направление в служебную командировку и ее оформление ...	416
Статья 94.	Срок пребывания в служебной командировке.....	417
Статья 95.	Гарантии и компенсации при служебных командировках...	418
Статья 96.	Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность.....	432
Статья 97.	Компенсации при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности.....	437
Статья 98.	Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность.....	438
Статья 99.	Компенсации за подвижной и разъездной характер работ, производство работ вахтовым методом.....	439
Статья 100.	Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственные органы.....	441
Статья 101.	Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей.....	443
Статья 102.	Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации, стажировки и переподготовки....	456
Статья 103.	Гарантии для работников, направляемых на обследование или осмотр в медицинские учреждения.....	458
Статья 104.	Гарантии для работников, являющихся донорами.....	459
Статья 105.	Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов.....	462
Статья 106.	Компенсация за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику.....	463
Статья 107.	Удержания из заработной платы.....	464
Статья 108.	Ограничение размера удержаний из заработной платы.....	465
Статья 109.	Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам.....	471
ГЛАВА 10.	Рабочее время.....	474
Статья 110.	Рабочее время и его нормирование.....	474
Статья 111.	Нормальная продолжительность рабочего времени.....	475
Статья 112.	Полная норма продолжительности рабочего времени.....	475
Статья 113.	Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	476

Статья 114. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников	478
Статья 115. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены).....	479
Статья 116. Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню.....	482
Статья 117. Работа в ночное время.....	483
Статья 118. Неполное рабочее время.....	484
Статья 118 ¹ . Ненормированный рабочий день.....	485
Статья 119. Сверхурочная работа.....	486
Статья 120. Ограничение сверхурочных работ.....	487
Статья 121. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника	488
Статья 122. Предельное количество сверхурочных работ	488
Статья 123. Режим рабочего времени.....	489
Статья 124. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя.....	490
Статья 125. Сменная работа и режим рабочего времени при сменной работе.....	491
Статья 126. Суммированный учет рабочего времени.....	494
Статья 127. Разделение рабочего дня на части.....	496
Статья 128. Режим гибкого рабочего времени.....	496
Статья 129. Составные элементы и варианты режимов гибкого рабочего времени.....	498
Статья 130. Случаи перевода на обычный режим работы.....	499
Статья 131. Ограничения применения режимов гибкого рабочего времени.....	500
Статья 132. Использование рабочего времени.....	501
Статья 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени.....	502
ГЛАВА 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни....	504
Статья 134. Перерыв для отдыха и питания.....	504
Статья 135. Дополнительные специальные перерывы.....	505
Статья 136. Выходные дни.....	506
Статья 137. Право на выходные дни.....	507
Статья 138. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.....	508
Статья 139. Последствия совпадения выходного дня с государственным праздником или праздничным днем.....	509

Статья 140.	Выходные дни в непрерывно действующих организациях....	509
Статья 141.	Выходные дни в организациях, постоянно обслуживающих население в субботу и воскресенья	510
Статья 142.	Работа в выходные дни с согласия или по инициативе работника	510
Статья 143.	Исключительные случаи привлечения к работе в выходной день без согласия работника	511
Статья 144.	Предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе	512
Статья 145.	Оформление привлечения к работе в выходной день	512
Статья 146.	Компенсация за работу в выходной день	513
Статья 147.	Государственные праздники и праздничные дни	514
Статья 148.	Компенсация за работу в государственные праздники и праздничные дни	515
ГЛАВА 12.	Трудовые и социальные отпуска	516
Статья 149.	Право на трудовые и социальные отпуска	516
Статья 150.	Понятие отпуска. Виды отпусков	516
Статья 151.	Исчисление продолжительности отпусков	517
Статья 152.	Оформление отпусков	517
Статья 153.	Цель и общие условия предоставления трудового отпуска	518
Статья 154.	Право на основной отпуск	518
Статья 155.	Продолжительность основного отпуска	519
Статья 156.	Исключена	521
Статья 157.	Дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы	522
Статья 158.	Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день	524
Статья 159.	Дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы	527
Статья 160.	Дополнительные поощрительные отпуска	528
Статья 161.	Замена отпуска денежной компенсацией	529
Статья 162.	Суммирование трудовых отпусков	530
Статья 163.	Рабочий год	532
Статья 164.	Периоды, включаемые в рабочий год	532
Статья 165.	Условие, при котором сдвигается рабочий год	534
Статья 166.	Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год	534

Статья 167. Условия предоставления трудовых отпусков за второй и последующие рабочие годы	536
Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков	536
Статья 169. Обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска	539
Статья 170. Ежегодное предоставление трудового отпуска. Исключительные случаи переноса трудового отпуска на следующий год	539
Статья 171. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года	540
Статья 172. Право нанимателя на досрочное предоставление трудоового отпуска работникам	542
Статья 173. Последствия отказа работника от использования трудоового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя	542
Статья 174. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска	543
Статья 175. Сохранение среднего заработка за время трудоового отпуска	544
Статья 176. Срок выплаты среднего заработка за время трудоового отпуска	545
Статья 177. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени	546
Статья 178. Права работников на получение основного и дополнительных отпусков с последующим увольнением	547
Статья 179. Денежная компенсация за неиспользованный трудоовый отпуск при увольнении	549
Статья 180. Исключена	550
Статья 181. Сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины	551
Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска	551
Статья 183. Социальные отпуска	552
Статья 184. Отпуск по беременности и родам	553
Статья 185. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	554
Статья 186. Исключена	556
Статья 187. Исключена	556
Статья 188. Исключена	556
Статья 189. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику	556

Статья 190. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем	557
Статья 191. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя	558
Статья 192. Предоставление части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы	560
 ГЛАВА 13. Трудовая дисциплина	561
Статья 193. Понятие трудовой дисциплины	561
Статья 194. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине	563
Статья 195. Правила внутреннего трудового распорядка	566
Статья 196. Поощрения за труд	570
 ГЛАВА 14. Дисциплинарная ответственность работников	572
Статья 197. Дисциплинарный проступок	572
Статья 198. Меры дисциплинарного взыскания	574
Статья 199. Порядок применения дисциплинарных взысканий	576
Статья 200. Сроки применения дисциплинарных взысканий	577
Статья 201. Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания	579
Статья 202. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий	580
Статья 203. Снятие и погашение дисциплинарного взыскания	582
Статья 204. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда	583
 ГЛАВА 15. Совмещение работы с обучением	584
Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с обучением	584
Статья 206. Гарантии для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования	585

Статья 207. 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.....	586
Статья 208. Отпуска в связи с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.....	587
Статья 209. Исключена.....	588
Статья 210. Исключена.....	588
Статья 211. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования.....	588
Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения, обеспечивающие получение высшего и среднего специального образования.....	591
Статья 213. Исключена.....	593
Статья 214. Гарантии для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования.....	593
Статья 215. Сокращение рабочего времени для обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.....	595
Статья 216. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования.....	596
Статья 217. Исключена.....	599
Статья 218. Исключена.....	599
Статья 219. Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения, обеспечивающие получение послевузовского образования.....	599
Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, работникам, обучающимся в заочной форме получения образования.....	600
Статья 220 ¹ . Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников....	601

ГЛАВА 16. Охрана труда	605
Статья 221. Понятие охраны труда, требования по охране труда	605
Статья 221 ¹ . Государственное управление охраной труда	608
Статья 221 ² . Соответствие продукции, объектов, предназначенных для выпуска продукции и оказания услуг, требованиям по охране труда	610
Статья 222. Право работника на охрану труда	612
Статья 223. Гарантии права работника на охрану труда	614
Статья 224. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	616
Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда	618
Статья 226. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда	621
Статья 227. Службы охраны труда	631
Статья 228. Обязательные медицинские осмотры работников некоторых категорий	633
Статья 229. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	635
Статья 230. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	648
Статья 231. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, устройствами, средствами	651
Статья 232. Обязанности работника по охране труда	652
ГЛАВА 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров	654
Статья 233. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры	654
Статья 234. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров	655
Статья 235. Комиссия по трудовым спорам	657
Статья 236. Компетенция комиссии по трудовым спорам	658
Статья 237. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров	661
Статья 238. Решение комиссии по трудовым спорам	663
Статья 239. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам	664
Статья 240. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам	665
Статья 241. Рассмотрение трудовых споров в суде	665
Статья 242. Сроки обращения за разрешением трудовых споров	669
Статья 243. Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда	670

Статья 244.	Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы	674
Статья 245.	Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы	675
Статья 246.	Возмещение морального вреда	677
Статья 247.	Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам	678
Статья 248.	Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам....	679
Статья 249.	Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам	680
Статья 250.	Ограничения взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры	681
Статья 251.	Органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров	682

РАЗДЕЛ III

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

ГЛАВА 18.	Особенности регулирования труда	
	руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации	684
Статья 252.	Руководитель организации	684
Статья 253.	Правовое регулирование труда руководителя организации.	685
Статья 254.	Заключение трудового договора с руководителем организации.....	687
Статья 255.	Ограничение работы по совместительству	689
Статья 256.	Материальная ответственность руководителя организации.....	689
Статья 257.	Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации.....	690
Статья 258.	Расторжение трудового договора с руководителем организации при проведении в отношении этой организации процедур экономической несостоятельности (банкротства)	691
Статья 259.	Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа	692
Статья 260.	Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации	693

Статья 261. Особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов организации.	694
ГЛАВА 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности.....	695
Статья 262. Работы, на которых запрещается применение труда женщин.....	695
Статья 263. Запрещение и ограничение ночных сверхурочных работ, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни и направления в служебную командировку женщин.....	699
Статья 264. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.....	700
Статья 265. Дополнительный свободный от работы день.....	706
Статья 266. Отпуска женщинам, усыновившим (удочерившим) детей.....	710
Статья 267. Перерывы для кормления ребенка.....	711
Статья 268. Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей.....	712
Статья 269. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи.....	715
Статья 270. Дополнительные гарантии работникам у нанимателей, преимущественно применяющих труд женщин.....	715
Статья 271. Гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям).....	716
ГЛАВА 20. Особенности регулирования труда молодежи.....	722
Статья 272. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.....	722
Статья 273. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях....	724
Статья 274. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет.....	725
Статья 275. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет.....	726
Статья 276. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни.....	727
Статья 277. Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет.....	728
Статья 278. Нормы выработки для молодых работников.....	729

Статья 279. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы.....	730
Статья 280. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение.....	731
Статья 281. Предоставление первого рабочего места.....	733
Статья 282. Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя.....	737
ГЛАВА 21. Особенности регулирования труда инвалидов.....	739
Статья 283. Реализация инвалидами права на труд.....	739
Статья 284. Преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов.....	742
Статья 285. Обязанности нанимателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность на данном производстве.....	743
Статья 286. Создание специализированных организаций, цехов и участков для использования труда инвалидов.....	744
Статья 287. Условия труда и отдыха инвалидов.....	745
Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов.....	748
ГЛАВА 22. Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем.....	749
Статья 289. Установление неполного рабочего времени.....	749
Статья 290. Оплата труда работников с неполным рабочим временем.....	753
Статья 291. Недопустимость ограничения трудовых прав работников с неполным рабочим временем.....	755
ГЛАВА 23. Особенности регулирования труда временных работников.....	760
Статья 292. Понятие временных работников.....	760
Статья 293. Заключение трудового договора.....	761
Статья 294. Расторжение трудового договора.....	762
Статья 295. Выходное пособие.....	764
Статья 296. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула.....	764
Статья 297. Привлечение к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни.....	765
Статья 298. Случаи, когда трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок.....	766

ГЛАВА 24. Особенности регулирования труда сезонных работников	768
Статья 299. Сезонные работники	768
Статья 300. Заключение трудового договора	770
Статья 301. Расторжение трудового договора	771
Статья 302. Выходное пособие	771
Статья 303. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула	772
ГЛАВА 25. Особенности регулирования труда работников-надомников	773
Статья 304. Понятие работников-надомников	773
Статья 305. Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому	775
Статья 306. Организация и условия труда	778
Статья 307. Нормы выработки и оплата труда	782
ГЛАВА 26. Особенности регулирования труда домашних работников	784
Статья 308. Понятие домашних работников	784
Статья 309. Заключение трудового договора	787
Статья 310. Ограничения заключения трудового договора с домашними работниками, состоящими в близком родстве	789
Статья 311. Расторжение трудового договора	790
Статья 312. Рабочее время и время отдыха	791
Статья 313. Оплата труда	792
Статья 314. Государственное социальное страхование домашних работников	793
ГЛАВА 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий	796
Статья 315. Особенности регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства	796
Статья 316. Особенности регулирования условий труда работников строительно-монтажных организаций	798
Статья 317. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства	800
Статья 318. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта	801
Статья 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников	812

Статья 320. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей.....	815
Статья 321. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь.....	818
Статья 322. Регулирование труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей....	819
Статья 323. Особенности регулирования труда трудящихся-мигрантов.....	821
ГЛАВА 28. Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц.....	827
Статья 324. Исключена.....	827
Статья 325. Преимущественное право на оставление на работе и трудоустройство при сокращении численности или штата работников.....	827
Статья 326. Отпуска.....	830
ГЛАВА 29. Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения.....	832
Статья 327. Регулирование труда работников, работающих в зоне эвакуации (отчуждения).....	832
Статья 328. Регулирование труда работников, проживающих (работающих) в зонах первоочередного и последующего отселения.....	833
Статья 329. Регулирование труда работников, проживающих (работающих) в зоне с правом на отселение.....	835
Статья 330. Исключена.....	835
Статья 331. Исключена.....	835
Статья 332. Исключена.....	835
Статья 333. Срок временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения.....	835
Статья 334. Исключена.....	836
Статья 335. Иные особенности регулирования труда работников на территории радиоактивного загрязнения.....	836

ГЛАВА 30. Исключена.....	838
ГЛАВА 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей.....	838
Статья 338. Гарантии для работников, проходящих подготовку к военной службе.....	838
Статья 339. Гарантии для работников, призванных на военные и специальные сборы.....	841
Статья 340. Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на военную службу.....	845
Статья 341. Гарантии членам семей военнослужащих.....	856
Статья 342. Гарантии для лиц, уволенных с военной службы.....	860
ГЛАВА 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.....	863
Статья 343. Общие положения о работе по совместительству.....	863
Статья 344. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству.....	864
Статья 345. Продолжительность работы по совместительству.....	865
Статья 346. Оплата труда работающих по совместительству.....	866
Статья 347. Трудовой отпуск работающим по совместительству.....	866
Статья 348. Ограничения работы по совместительству.....	868
Статья 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству.....	870
Статья 350. Прекращение трудового договора с работающими по совместительству.....	871
Статья 351. Иные особенности регулирования работы по совместительству.....	872

РАЗДЕЛ IV

ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 33. Общие положения о социальном партнерстве.....	873
Статья 352. Социальное партнерство.....	873
Статья 353. Основные принципы социального партнерства.....	877
Статья 354. Представительство интересов работников.....	881
Статья 355. Представительство интересов нанимателя.....	888
ГЛАВА 34. Коллективные переговоры.....	889
Статья 356. Право на ведение коллективных переговоров.....	889

Статья 357. Порядок ведения коллективных переговоров.....	890
ГЛАВА 35. Соглашения, коллективные договоры.....	896
Статья 358. Соглашение.....	896
Статья 359. Стороны соглашения.....	897
Статья 360. Содержание соглашений.....	898
Статья 361. Коллективный договор.....	900
Статья 362. Соотношение между законодательством, коллективным договором и соглашениями.....	902
Статья 363. Стороны коллективного договора.....	902
Статья 364. Содержание коллективного договора.....	903
Статья 365. Сфера действия коллективного договора, соглашения.....	907
Статья 366. Форма коллективного договора, соглашения.....	908
Статья 367. Срок действия коллективного договора, соглашения.....	908
Статья 368. Обсуждение проектов коллективного договора, соглашения.....	909
Статья 369. Подписание коллективного договора, соглашения.....	910
Статья 370. Регистрация коллективных договоров, соглашений.....	911
Статья 371. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения.....	911
Статья 372. Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения.....	912
Статья 373. Ознакомление работников с действующими коллективными договорами, соглашениями.....	912
Статья 374. Информирование об исполнении коллективного договора, соглашения.....	913
Статья 375. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения.....	913
Статья 376. Ответственность сторон за неисполнение норм настоящей главы, коллективного договора, соглашения.....	914
ГЛАВА 36. Разрешение коллективных трудовых споров.....	916
Статья 377. Коллективный трудовой спор.....	916
Статья 378. Стороны коллективного трудового спора.....	917
Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований.....	918
Статья 380. Примирительная комиссия.....	920
Статья 381. Порядок работы примирительной комиссии.....	922
Статья 382. Посредничество.....	923
Статья 383. Трудовой арбитраж.....	925
Статья 384. Трудовые арбитры.....	927

Статья 385. Республиканский трудовой арбитраж	930
Статья 386. Рассмотрение коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем	933
Статья 387. Ответственность сторон за неисполнение обязательного решения трудового арбитража	936
Статья 388. Забастовка	936
Статья 389. Решение о проведении забастовки	938
Статья 390. Уведомление о забастовке	939
Статья 391. Запрещение принуждения к участию в забастовке либо отказу от участия в ней	940
Статья 392. Обязанности сторон во время забастовки	941
Статья 393. Откладывание или приостановление забастовки	942
Статья 394. Прекращение забастовки	942
Статья 395. Незаконная забастовка	943
Статья 396. Правовое положение работников во время забастовки	944
Статья 397. Ответственность за участие в незаконной забастовке	945
Статья 398. Ответственность за создание препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке	945
Статья 399. Ответственность за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней	946

РАЗДЕЛ V

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮЖДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

ГЛАВА 37. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей	947
Статья 400. Условия привлечения работников к материальной ответственности	947
Статья 401. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю	951
Статья 402. Размеры материальной ответственности работников	951
Статья 403. Случаи ограниченной материальной ответственности	952
Статья 404. Случаи полной материальной ответственности	954
Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности	957
Статья 406. Коллективная (бригадная) материальная ответственность	959
Статья 407. Определение размера причиненного ущерба	961

Статья 408. Порядок возмещения ущерба, причиненного наимателю	966
Статья 409. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности	968
ГЛАВА 38. Исключена	971
ГЛАВА 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	971
Статья 462. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	971
Статья 463. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде	984
Статья 464. Взаимодействие органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде	987
Статья 465. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде	988

РАЗДЕЛ VI

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 466. Вступление в силу настоящего Кодекса	992
Статья 467. Признание утратившими силу некоторых законодательных актов	992
Статья 468. Приведение актов законодательства в соответствие с настоящим Кодексом	993

можно воздействие на кожу вреднодействующих веществ, — смывающие и обезвреживающие средства.

Перечень работ и профессий, дающих право на получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств, а также порядок их выдачи определяются при заключении коллективного договора (соглашения).

Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами осуществляется в соответствии с аналогичными Правилами (утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.04.2000 № 70).

Статья 231. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, устройствами, средствами

Нанимателями оборудуются с учетом характера производства санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, душевые, комнаты личной гигиены, помещения для приема пищи (столовые), обогрева, отдыха 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 по охране труда.

На каждом производственном участке должны быть оборудованы санитарные посты, обеспеченные аптечками первой помощи с набором необходимых лекарственных средств и изделий медицинского назначения.

1. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, устройствами и средствами является одним из важных факторов создания здоровых условий труда на производстве, что положительно влияет на работоспособность человека в процессе труда. Для этого на стадии проектирования новых и реконструкции действующих предприятий в проектно-сметной документации должно быть предусмотрено необходимое количество санитарно-бытовых помещений, устройств и средств. Количество гардеробных, умывальных, туалетных и душевых помещений, комнат личной гигиены, помещений для приема пищи, отдыха, обогрева и другого назначения устанавливается межотраслевыми нормативными правовыми актами (документами) по охране труда. К ним относятся СНиПы, СанПины, ГОСТы, ТУ (см. п. 3 ст. 226).

Основными документами, регламентирующими вопросы санитарно-бытового обеспечения на производстве, являются:

СНБ 3.02.03-03 «Административные и бытовые здания»;

СанПин 9-94-98 «Санитарные правила и нормы содержания и эксплуатации производственных предприятий», СанПин 11-07-94 «Санитарные правила по устройству и оборудованию санитарно-бытовых помещений для рабочих строительных и строительно-монтажных организаций», Правила по охране труда при эксплуатации и ремонте водопроводных и канализационных сетей (утв. постановлением Министерства жилищно-коммунального хозяйства Рес-

публики Беларусь и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.04.2002 № 11/55).

2. На действующих предприятиях при отсутствии или недостаточном удовлетворении работающих санитарно-бытовыми помещениями, устройствами и средствами эти вопросы разрешаются путем осуществления предусмотренных в коллективном договоре (соглашении) мероприятий по охране труда за счет средств нанимателя.

Наниматель должен оборудовать каждый производственный участок санитарным постом и обеспечить аптечками первой помощи с набором лекарственных препаратов и средств, комплекты которых устанавливаются санитарно-производственной лабораторией, органом здравоохранения или санитарным врачом, обслуживающим предприятие (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 15.01.2007 № 4 «Об утверждении перечней вложений, входящих в аптечки первой медицинской помощи, и порядке их комплектации»).

Статья 232. Обязанности работника по охране 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 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, 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 сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него или окружающих людей.

1. Согласно ч. 1 ст. 232 работник обязан выполнять требования по охране труда, которые установлены инструкцией для определенных видов выполняемых работ, профессий, должностей. В инструкции должны быть определены требования и нормы (нормативы) по вопросам: безопасного ведения работ; применения средств индивидуальной и коллективной защиты; гигиены труда и производственной санитарии; поведения на территории организации, производственных, вспомогательных и бытовых помещениях.