

**БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
КАФЕДРА ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН**

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
для специальности 1-26 02 02 «Менеджмент»**

Составитель:
Т.К. Бритова, доцент кафедры
правовых дисциплин, к.ю.н., доцент

ВВЕДЕНИЕ

Учебно-методический комплекс (УМК) предназначен для студентов специальности 1-26 02-02 «Менеджмент», изучающих учебную дисциплину «Трудовое право». УМК разработан в целях научно-методического обеспечения обучения студентов Государственного института управления и социальных технологий БГУ специальности 1-26 02-02 «Менеджмент», получающих образование в дневной форме и включает четыре раздела: теоретический, практический, контроля знаний и вспомогательный.

В теоретическом разделе отражены основные вопросы базового лекционного курса. Представленный теоретический материал рекомендуется к использованию студентами для самостоятельной подготовки к лекциям и практическим занятиям.

В практической части УМК содержатся задания для проведения семинарских занятий, включая задачи для каждой конкретно изучаемой темы.

Раздел контроля знаний содержит перечень примерных вопросов для проведения текущей аттестации.

Вспомогательный раздел содержит элементы учебно-программной и учебно-методической документации, перечень учебных изданий и информационно-аналитических материалов, рекомендуемых для изучения учебной дисциплины.

Изучение дисциплины «Трудовое право» имеет целью формирование у студентов комплексного и всестороннего представления о трудовом праве как одной из самостоятельных отраслей современного права Республики Беларусь, вооружение обучаемых теоретическими знаниями и навыками, которые помогут им в их дальнейшей практико-профессиональной деятельности.

Учебная дисциплина «Трудовое право» изучается студентами дневного отделения специальности 1-26 02-02 «Менеджмент» в течение одного учебного семестра. Всего на изучение этой дисциплины в дневной форме обучения отводится 84 аудиторных часа, из них – 50 часов лекционных, 24 часа семинарских занятий и 10 часов КСР. По окончании курса предусмотрено проведение экзамена.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	2
РАЗДЕЛ I ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ	
1.1 Трудовое право: базовый конспект лекций	
Тема 1. Трудовое право как отрасль права	5
Тема 2. Источники трудового права Республики Беларусь	8
Тема 3. Правоотношения по трудовому праву	10
Тема 4. Субъекты трудового права	16
Тема 5. Социальное партнерство. Соглашения и коллективные договоры	24
Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения	35
Тема 7. Трудовой договор	43
Тема 8. Изменение и прекращение трудового договора	60
Тема 9. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	78
Тема 10. Заработная плата	87
Тема 11. Гарантийные и компенсационные выплаты	92
Тема 12. Рабочее время	94
Тема 13. Время отдыха. Отпуска	109
Тема 14. Трудовая дисциплина	120
Тема 15. Охрана труда	125

Тема 16. Трудовые споры и порядок их разрешения	134
Тема 17. Материальная ответственность работников	145
Тема 18. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	152
Тема 19. Международно-правовое регулирование труда	156
РАЗДЕЛ II ПРАКТИЧЕСКИЙ	
2.1 Трудовое право: практикум	
Задание 1. Трудовое право как отрасль права	160
Задание 2. Источники Трудового права	161
Задание 3. Субъекты Трудового права	161
Задание 4. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения	163
Задание 5. Правовое регулирование занятости трудового населения	164
Задание 6. Трудовые договоры	166
Задание 7. Заработная плата	167
Задание 8. Время отдыха. Отпуска	168
Задание 9. Трудовая дисциплина	169
Задание 10. Охрана труда	171
Задание 11. Материальная ответственность работников	172
Задание 12. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	174
РАЗДЕЛ III КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ	
3.1 Текущая аттестация	176

РАЗДЕЛ IV ВСПОМАТЕЛЬНЫЙ	
4.1 Примерный тематический план учебного курса	179
4.2 Список литературы	180

РАЗДЕЛ I

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ

ТРУДОВОЕ ПРАВО: БАЗОВЫЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

Тема 1

ТРУДОВОЕ ПРАВО КАК ОТРАСЛЬ ПРАВА

Вопросы:

1.1. Понятие трудового права

1.2. Система трудового права. Система науки трудового права

1.1 Понятие трудового права

Трудовое право — это отрасль права, регулирующая трудовые отношения работника с нанимателем.

Такие отношения возникают по поводу применения труда человека. Труд представляет собой, во-первых, средство воздействия на природу человеком с целью создания предметов, необходимых для удовлетворения потребностей человека, а во-вторых, общественную связь между людьми при совместной деятельности.

Каждый человек обладает рабочей силой, неотделимой от личности человека, но не обладает средствами производства, которые находятся в руках собственника, выступающего в качестве нанимателя, использующего труд других лиц.

Выстраивается система отношений, в которой труд является товаром, на который существует спрос и предложение, - рынок рабочей силы.

Предметом трудового права являются трудовые отношения, которые возникают по поводу применения труда человека, когда сам процесс труда является предметом обязательств и регламентируется правовыми нормами. Трудовые отношения являются главными в предмете трудового права. Трудовые отношения — это отношения работника с нанимателем по использованию его способностей к труду, т.е. его рабочей силы, в общем процессе конкретной организации труда. Трудовые отношения — это волевые социальные отношения, возникающие по поводу организации и оплаты труда работников.

Метод трудового права — это способ (прием) трудового регулирования, т.е. способ воздействия через нормы права на волю людей в их поведении в нужном для государства, общества, работников и нанимателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования (реализуется через нормы трудового законодательства). Основным методом регулирования является договорной метод (участникам правоотношения дается свобода выбора вариантов поведения). Но важную роль играет также императивный метод (государство диктует вариант поведения).

Трудовое право следует отличать от смежных отраслей права.

Так, отличия трудового от административного права можно рассмотреть на примере: отношения работников, обучающихся без отрыва от производства в техникумах, вузах, школах и других учебных заведениях, в процессе учебы с учебными заведениями регулируются нормами административного права, а предоставление им трудовых льгот по учебе регулируют нормы трудового права.

Разграничение гражданского права и трудового права в первую очередь следует проводить по предмету договора. Предметом трудового договора является сам процесс труда работника по определенной специальности, квалификации, должности в общей организации труда данного производства, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Предметом же гражданских отношений является вещь, т.е. овеществленный результат труда, и трудится здесь

гражданин по собственным правилам. Содержание труда определяется трудовым соглашением.

Трудовое право соприкасается с правом социального обеспечения по вопросам государственного социального страхования, право на которое, его размеры, условия устанавливаются нормами права социального обеспечения. С этой же отраслью трудовое право сталкивается и в вопросах трудового стажа, который работник вырабатывает в процессе трудовой деятельности и который в праве социального обеспечения определяется как общий и специальный стаж работника и имеет большое значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий и их размеры.

1.2 Система трудового права. Система науки трудового права

Система трудового права — это совокупность юридических норм, которая структурно состоит из относительно самостоятельных образований — институтов и пединститутов права, содержащих нормы по отдельным вопросам трудовых отношений.

В общую часть трудового права входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения в сфере труда, нормы, определяющие принципы и задачи правового регулирования трудовых отношений, основные права и обязанности субъектов трудовых отношений, условий для договоров, разграничение компетенции уполномоченных органов управления в вопросах правового регулирования трудовых отношений (следовательно, к общей части трудового права относятся нормы по указанным вопросам Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса (гл. 1) и других законов).

Особенная часть трудового права строится по институтам, в которых группируются отдельные вопросы регламентации трудовых отношений. Начинается особенная часть с института занятости и трудоустройства. Затем следует центральный институт ~ институт трудового договора (контракта), в котором представлены нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения, а также институты, регулирующие другие вопросы трудовых отношений: институт рабочего времени и времени отдыха, институт оплаты труда, институт гарантийных и компенсационных выплат, институт трудовой дисциплины и институт охраны труда. За ними располагаются институты, регулирующие

тесно связанные с трудовыми отношениями: институт материальной ответственности сторон трудового договора за ущерб, причиненный друг другу; общие положения о коллективных переговорах, соглашениях и коллективных договорах, институт трудовых споров и порядка их разрешения; институт надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.

Система науки трудового права — это совокупность теоретических взглядов, суждений и выводов по проблемам правового регулирования трудовых отношений. Наука трудового права изучает нормы трудового права, их развитие, практику их применения. При этом в сфере ее влияния находится не только трудовое право Республики Беларусь, но и зарубежное трудовое право и международно-правовое регулирование труда. Наука трудового права дает рекомендации по совершенствованию правового регулирования, делает предложения о заимствовании из зарубежного опыта.

Таким образом, ее предмет шире и выходит за рамки действующего законодательства Республики Беларусь.

Тема 2

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Источники трудового права — это различные нормативные правовые акты органов власти и управления, регулирующие трудовые и другие тесно связанные с ними отношения.

Источниками трудового права в Республике Беларусь являются следующие нормативные правовые акты:

Конституция Республики Беларусь. Предусматривает ряд общих положений, регламентирующих отношения в сфере трудового права (ст.ст. 39—43);

законы Республики Беларусь. Бывают кодифицированные (Трудовой кодекс — далее ТК) и некодифицированные (иные законы, например Закон от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах» (в редакции от 10.05.2007 г.), от 30 мая 1991 г. «О занятости населения Республики Беларусь») (в ред. От 20.06.2008 г., с изменениями от 13.11.2008 г.);

декреты Президента Республики Беларусь (например, Декрет от 18 июля 2002 г. № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников»);

указы Президента Республики Беларусь (например, Указ от 25.09.2007 г. № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания»);

постановления и распоряжения Правительства Республики Беларусь (например, постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2003 г. № 1134 (ред. 15.10.2008 г.) «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников»);

постановления Министерства труда Республики Беларусь (например, постановление Министерства труда Республики Беларусь от 9 марта 1998 г. № 30, которым была утверждена Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников) (в ред. От 24.04.2007 г.);

приказы, распоряжения отраслевых министерств;

Заключения Конституционного суда Республики Беларусь.

Постановления Пленумов Верховного Суда Республики Беларусь, Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь (например, постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде (в ред. От 26.06.2008 г.);

акты местных органов государственного управления;

коллективные соглашения (генеральное, тарифное, местное). Соглашение на уровне Республики Беларусь является генеральным соглашением, на отраслевом — тарифным соглашением, на местном — местным соглашением (подробнее см. тему 3 «Социальное партнерство. Соглашения и коллективные договоры»);

локальные нормативно-правовые акты, которые издаются непосредственно на предприятии, учреждении, организации (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы и распоряжения нанимателя, правила охраны труда, положения о премировании, перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день). Трудовой договор источником права не является. Это источник регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

В Республике Беларусь продолжают действовать нормативные акты бывшего

СССР в той их части, где они не противоречат действующему национальному законодательству;

международные правовые акты. В Республике Беларусь признается приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивается соответствие им законодательства о труде. В частности, применяются конвенции и рекомендации о труде, разработанные Международной организацией труда (МОТ). Они не обладают одинаковой юридической силой, но принимаются они одинаково: после обсуждения на двух Международных конференциях труда (высший орган МОТ) они отдельно обсуждаются специальной комиссией, сформированной Международной конференцией, и должны быть одобрены большинством в 2/3 присутствующих делегатов. Конвенция после ее ратификации хотя бы двумя государствами — членами МОТ становится международным соглашением, обязательным для всех государств, а силу закона для каждого государства она приобретает с момента ратификации ее высшим органом государства. После ратификации государство должно принять соответствующие законодательные и иные акты для проведения ее в жизнь и представлять в МОТ доклады по применению конвенции. Рекомендация МОТ не является международным договором и не требует ратификации. Она только предлагает ввести соответствующие нормы в законодательство. Рекомендация, как правило, делает содержание конвенций более полным.

Источники трудового права, содержащие нормы трудового законодательства, следует отличать от правовых актов применения трудового законодательства. Например, решение суда по конкретному трудовому спору — это акт применения норм трудового законодательства, а не источник права.

Тема 3

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ТЕСНО СВЯЗАННЫЕ С НИМИ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Вопросы:

**3.1. Понятие, система и классификация отношений, составляющих предмет
трудового права**

3.2 Понятие, стороны и содержание трудового правоотношения

3.3 Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения, его особенности и отличие от смежных с ним отношений

3.4 Правоотношения, связанные с трудовыми отношениями

3.1. Понятие, система и классификация отношений, составляющих предмет трудового права

Правоотношения в трудовом праве — это регулируемые нормами трудового права трудовые и связанные с ними (производные от трудовых отношений) общественные отношения.

Система правоотношений, регулируемых нормами трудового права, закреплена ст. 4 ТК. В нее входят 9 групп правоотношений:

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

Ведущая роль в этой системе правоотношений принадлежит трудовым правоотношениям. Трудовые отношения объединяют вокруг себя иные правоотношения, связанные с ними, которые подразделяются на три группы.

Предшествующие *трудовым* правоотношениям — возникают и развиваются до возникновения трудовых отношений, а прекращаются с возникновением последних. К примеру, это правоотношения, связанные с обеспечением занятости; с ученическим обучением.

Сопутствующие правоотношения — возникают и существуют наряду с трудовыми отношениями, обеспечивая их развитие и защиту. Это социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективных договоров и соглашений; по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров на производстве и др.

Вытекающие *из трудовых* правоотношений — возникают и развиваются с момента прекращения трудовых отношений. Это правоотношения по рассмотрению трудовых споров, они могут быть направлены на взыскание материального ущерба уволенного работника и (или) восстановление его на работе и др.

Классификация правоотношений произведена и по другим признакам:

- по субъекту: индивидуальные (стороной правоотношения является отдельное лицо); коллективные (правоотношения по ведению коллективных переговоров);
- по субъектному составу: двусторонние; многосторонние;

- по функциональному назначению: регулятивные; охранительные; производственные (экономические); социальные;
- по методу правового регулирования: основаны преимущественно на правовом равенстве (автономии) сторон; с элементами подчинения участников.

Отличительными признаками всех видов правоотношений в трудовом праве является то, что они, во-первых, *длящиеся*; во-вторых, носят характер, *волевой*, т.е. возникают по воле субъектов трудового права. Каждое правоотношение отличается от других своими элементами: субъектами, объектами, содержанием, основаниями возникновения и прекращения.

3.2. Понятие, стороны и содержание трудового правоотношения

Трудовое правоотношение – это возникающие на основании трудового договора и урегулированные нормами трудового права общественные отношения, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям соответствующей квалификации и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять обусловленную трудовым договором работу, своевременно оплачивать труд работника и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон.

Из определения понятия трудового правоотношения следует, что это двустороннее правоотношение. *Сторонами* этого правоотношения являются работник и наниматель.

Содержание трудового правоотношения составляют субъективные права и обязанности его участников.

По своей правовой природе трудовые правоотношения являются сложными, они включают ряд прав и корреспондирующих им обязанностей. В каждом правоотношении праву одной стороны соответствует обязанность другой стороны, например, праву работника на заработную плату корреспондирует обязанность нанимателя выплатить ее работнику.

Содержание трудового правоотношения определяется трудовым договором или контрактом, заключенным на основе законодательства о труде, коллективного договора, других нормативных правовых актов.

Понятие и содержание трудового правоотношения и трудового договора не равнозначные категории. Они взаимосвязаны и в то же время отличаются. Содержанием трудового правоотношения являются все трудовые права и обязанности его субъектов в данной правовой связи. В то же время содержанием трудового договора являются его условия, которые и определяют содержание (права и обязанности) трудового правоотношения, возникшего в результате данного трудового договора.

3.3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения, его особенности и отличие от смежных с ним отношений

Обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, называются юридическими фактами. Как правило, *основанием возникновения* трудового правоотношения является трудовой договор или (контракт). Для работников, занимающих выборные должности, таким основанием является факт избрания на данную должность. В основе возникновения трудовых отношений, вытекающих из членства в организациях любых организационно-правовых форм, могут лежать учредительные документы и локальные нормативные правовые акты этих организаций. Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является сложный состав юридических фактов. В этом случае помимо трудового договора ему предшествует или за ним следует какой-то другой юридический факт. Например, для лиц, принимаемых на работу по конкурсу (научных сотрудников НИИ, профессорско-преподавательского состава вузов и др.), трудовое правоотношение возникает на основе факта избрания на должность по конкурсу и трудового договора. При приеме на работу лица, направленного государственной службой занятости в счет установленной квоты (брони), правоотношения возникают на основе направления государственной службы занятости и трудового договора. Юридическим фактом, устанавливающим трудовое правоотношение, является и фактический допуск к работе, даже если прием на работу не был надлежащим образом оформлен (ст. 25 ТК).

Изменение трудового правоотношения может происходить на договорном основании или на основании, предусмотренном законом. Закон установил четыре формы изменения трудового правоотношения: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда и отстранение от работы работника.

Основаниями *прекращения* трудового правоотношения могут быть: соглашение сторон; одностороннее волеизъявление одной из них; инициатива третьего лица; другие обстоятельства, не зависящие ни от воли сторон, ни третьих лиц.

Трудовое правоотношение характеризуется следующими *особенностями*:

- сложный состав прав и обязанностей его субъектов;
- его длящийся характер;
- его личный характер прав и обязанностей работника;
- выполнение работником определенной заранее обусловленной трудовой функции;
- выполнение трудовой функции в условиях общего (кооперированного) труда;
- это возмездный характер (в форме заработной платы).

Трудовое правоотношение *отличается от смежных правоотношений* в сфере гражданского права, связанных с трудом, по следующим основным признакам:

- по предмету правоотношения: в трудовом праве им является сам процесс труда, когда осуществляется определенная трудовая функция в рамках общей организации труда, а в гражданском правоотношении предметом является уже овеществленный результат труда;

- по соблюдению режима работы, а именно работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка нанимателя, их несоблюдение влечет для работника, как правило, дисциплинарную ответственность. В то же время в гражданских правоотношениях эти правовые категории отсутствуют;

- по организации труда: в трудовом правоотношении она возложена на нанимателя, а в гражданском – каждый сам. Организует свой труд.

-

3.4. *Правоотношения, связанные с трудовыми отношениями*

Правоотношения по социальному партнерству объединяют такие виды правоотношений, связанных с трудовыми отношениями, как:

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

Объектами названных правоотношений являются социально-экономические и трудовые интересы работников конкретной организации, отрасли в целом или региона (района, города, области) республики. *Субъектами* социально-партнерских правоотношений являются, с одной стороны, представители работников (на практике это профсоюзы), с другой – наниматели (их объединения) или их представители; с третьей – органы государственного управления. *Содержанием* правоотношений являются права и обязанности социальных партнеров по ведению коллективных переговоров и заключению соглашения или коллективного договора, а также контроль за их исполнением.

Правоотношения с профессиональным союзом возникают с момента избрания профсоюзного органа и продолжаются до прекращения его полномочий. Правоотношения по ведению коллективных переговоров возникают с момента письменного уведомления одной из сторон другой стороны (сторон) и прекращаются эти правоотношения, в основном, с окончанием срока действия соглашения, коллективного договора.

Правоотношения по профессиональной подготовке работников на производстве *делятся на:*

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

Правоотношение по ученичеству на производстве возникает между гражданином, принятым с целью обучения специальности и в дальнейшем работы по этой специальности, и нанимателем. Основанием возникновения данного правоотношения является заключение ученического договора. Субъектами правоотношения по ученичеству являются наниматель и ученик. Содержанием ученического правоотношения является обязанность ученика овладеть в установленном договором срок указанной в нем специальностью, подчиняясь ПВТР, и обязанность нанимателя организовать обучение (индивидуальное, бригадное или курсовое), оплачивать время обучения в установленном договором размере, соблюдать законодательство о труде. Ученический договор может быть заключен также с работником, который подлежит высвобождению, в таком случае

ученическое правоотношение возникает у данного работника как дополнительное к трудовому отношению. Прекращается правоотношение по ученичеству окончанием обучения и сдачей квалификационного экзамена, и затем оно трансформируется в трудовое правоотношение.

Правоотношение по повышению квалификации, переобучению, обучению смежным профессиям возникает между работником и нанимателем, уже состоящим в трудовом правоотношении. Основанием возникновения данного правоотношения является соглашение сторон, по которому работник направляется на повышение квалификации или обучение новым профессиям. Прекращается это правоотношение с окончанием обучения работника.

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

Правоотношения по обеспечению занятости возникают при обращении гражданина за помощью в органы службы занятости с целью найти подходящую работу и трудоустроиться, а в случае необходимости — получить новую специальность, повысить квалификацию. Эти правоотношения предшествуют трудовым отношениям.

Правоотношения по обеспечению занятости делятся на следующие виды:

- правоотношение между органом государственной службы занятости населения и гражданином, обратившимся в этот орган с просьбой о помощи в трудоустройстве и признании его безработным;

- правоотношение между органом службы занятости населения и нанимателем, обязанным информировать эту службу о потребности в кадрах, наличии вакантных мест, предстоящих массовых высвобождениях, перечислять взносы в фонд занятости и принимать на вакантные места направляемых ему граждан;

- правоотношение между безработным, получившим направление на работу от службы занятости, и соответствующим нанимателем.

Каждое из этих правоотношений имеет свои субъекты и содержание.

Правоотношение между государственным органом службы занятости населения и гражданином возникает с момента письменного обращения гражданина в этот орган с просьбой о помощи в трудоустройстве. С момента регистрации гражданина в качестве безработного это правоотношение трансформируется в правоотношение безработного с органом государственной службы занятости населения. Основанием прекращения данных правоотношений является заключение трудового договора между нанимателем и безработным.

Правоотношение между органом службы занятости населения и нанимателем возникает с момента официальной регистрации нанимателя как работодателя и заканчивается его ликвидацией (прекращением деятельности).

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

Содержание всех названных выше правоотношений, а именно права и обязанности субъектов по вопросам занятости, определены Законом «О занятости населения Республики Беларусь» от 15 июня 2006 г. № 125-3.

Субъектами правоотношений по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде и охране труда являются, с одной стороны, государственные органы, а также профсоюзы (другие, уполномоченные работниками представители), основными функциями которых являются контроль и надзор в сфере законодательства о труде, а с другой стороны – должностные лица и наниматели, обязанные обеспечить охрану труда и соблюдение законодательства о труде. Контроль и надзор в сфере законодательства о труде и охране труда осуществляют: органы прокуратуры, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, органы государственной экспертизы условий труда, органы государственной службы занятости, специализированные государственные органы (Министерство по чрезвычайным ситуациям, органы санитарно-эпидемиологической службы системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь), профсоюзы (уполномоченные работниками лица) – осуществляют общественный контроль.

Эти правоотношения возникают с момента регистрации нанимателя, а прекращаются они с ликвидацией организации (прекращением его деятельности).

Содержанием правоотношений является обязанность органов надзора и контроля осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и в области охраны труда, и, соответственно, выполнением нанимателями и должностными лицами всех правовых норм, составляющих законодательство о труде и об охране труда.

Правосубъектность органов надзора и контроля возникает с момента их образования, и действуют они на основании утвержденных положений, которыми определен их правовой статус, а именно ими предусмотрены задачи, права и обязанности каждого из них.

Правоотношения по разрешению трудовых споров носят правоохранительный характер. Субъектами этих правоотношений являются, с одной стороны, органы, разрешающие трудовые споры (комиссия по трудовым спорам, суд, примирительная комиссия, посредники, трудовой арбитраж, республиканский трудовой арбитраж), с другой стороны – каждый участник спора (работник, группа работников, профсоюз, объединения профсоюзов, наниматель, объединение нанимателей и др.). Основанием возникновения процессуальных правоотношений является письменное обращение в соответствующий орган спорящей стороны по поводу разрешения трудового спора. Прекращаются правоотношения по рассмотрению трудового спора принятием решения компетентным органом. Содержание этих правоотношений определяется трудовым и гражданским процессуальным законодательством.

Тема 4

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вопросы:

4.1. Понятие и виды субъектов трудового права

4.2. Характеристика гражданина и нанимателя как субъектов трудового права

4.3. Трудовой коллектив как субъект трудового права

4.4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права

4.1. Понятие и виды субъектов трудового права

Субъекты трудового права — это участники трудовых отношений, которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и обязанностей и могут реализовывать их.

В трудовом праве субъекты непосредственно участвуют в функционировании рынка труда, они наделяются правовым статусом, который определяется, во-первых, их правами и обязанностями (правоспособностью), во-вторых, гарантиями, в-третьих, ответственностью за исполнение обязанностей (деликтоспособностью).

Все эти элементы возникают одновременно и в единстве называются трудовой правосубъектностью. Обладая ею, лицо может стать субъектом трудовых и тесно связанных с ними отношений.

Субъектами трудового права могут быть:

- 1) граждане;
- 2) наниматели — предприятия, учреждения, организации, индивидуальные предприниматели;
- 3) трудовые коллективы работников;
- 4) профкомы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве; социальные партнеры на республиканском, отраслевом, региональном

уровнях в лице представителей соответствующих объединений профсоюзов (от работников), объединений нанимателей и исполнительных органов власти;

5) правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством) .

Каждая из этих групп имеет специфический правовой статус в трудовом праве.

4.2. Характеристика гражданина и нанимателя как субъектов трудового права

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права надо отличать от правового статуса работника, когда гражданин уже стал работником конкретного производства. Правовой статус гражданина как субъекта трудового права — единый, общий для всех граждан, но для отдельных граждан он имеет свои особенности (например, правовой статус женщин на производстве). По трудовому законодательству трудовая правосубъектность устанавливается по достижении гражданами 16-летнего возраста (в определенных случаях -14-летнего) (возрастной критерий). При возникновении трудовой правосубъектности граждан учитывается и состояние их волевой способности (волевой критерий). Как только гражданин заключил трудовой договор с конкретным нанимателем, у него возникает правовой статус работника. Правовой статус работника — это его правовое положение в данной форме общественной организации труда, куда он принят на работу.

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 профсоюзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право

на забастовку;

3) участие в собраниях;

4) участие в управлении организацией;

5) гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд;

6) ежедневные и еженедельный отдых, отпуска;

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

8) невмешательство в личную жизнь и уважение личного достоинства;

судебную и иную защиту трудовых прав.

Работники обязаны:

1) добросовестно трудиться;

2) подчиняться правилам внутреннего распорядка и иным требованиям и распоряжениям;

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

4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству продукции, работ, услуг, не допускать брака, соблюдать технологическую дисциплину;

5) соблюдать требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

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

7) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать без соответствующего разрешения коммерческую тайну нанимателя и др. (ст. 53 ТК).

Юридическая ответственность субъекта трудового права, в частности, работника, за трудовое правонарушение применяется в виде санкции трудового права (дисциплинарной или материальной, а для некоторых должностных лиц — и административной).

Нанимателями, согласно Трудовому кодексу, являются предприятия, учреждения, организации, общества, товарищества, кооперативы независимо от

наименования и формы собственности, предприниматели, осуществляющие свою деятельность без образования юридического лица, граждане, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками. Для того, чтобы предприятия, учреждения, организации стали нанимателями, они должны иметь трудовую правосубъектность — обладать нанимательской право- и деликт способностью.

Законом Республики Беларусь от 28 мая 1991 г. (ред. От 26.12.2007 г.) «О предпринимательстве в Республике Беларусь» предусмотрено, что субъектами предпринимательской деятельности могут быть физические лица, неограниченные в правах, в порядке определяемом законодательными актами Республики Беларусь, в т.ч. иностранные граждане и лица без гражданства, в пределах, прав и обязанностей, предусмотренных действующим законодательством Республики Беларусь; группы граждан (партнеров)

коллективы представителей; не допускается заниматься предпринимательской деятельностью должностным лицам и специальным работникам в органах государственной власти и управления, прокуратуры и судах. Трудовая нанимательская правосубъектность предприятий возникает позднее гражданской, так как надо не только быть зарегистрированным (чтобы возникла гражданская правосубъектность), но и иметь фонд оплаты труда, определить численность и штаты служащих. Не всегда наниматель — это юридическое лицо (так право принимать и увольнять работников может иметь филиал предприятия, учреждения).

Предприятие, учреждение всегда обладает специальной трудовой правосубъектностью, определяемой его целями и задачами, что обуславливает количество специалистов, их специализацию и др. У бюджетных учреждений, организаций трудовая нанимательская правосубъектность возникает с момента утверждения вышестоящим органом штатного расписания и открытия в банке счета оплаты труда. Собственник имущества производства осуществляет свои права по управлению предприятием, учреждением непосредственно или через уполномоченные им органы — руководителя или администрацию. Руководитель

имеет свой правовой статус. Администрация — это не только руководитель, управляющий, в нее входят все должностные лица, за исключением технических исполнителей аппарата администрации.

Согласно п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 18.06.05 г. № 285 (в ред. 28.05.2008 г.) «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности», для занятия предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя гражданин вправе привлекать не более 3 физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам, а с 01.01.2008 г. Его деятельность может осуществляться только с привлечением членов семьи и близких родственников (супруг (супруга), родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка и внуки).

4.3. Трудовой коллектив как субъект трудового права

Трудовой коллектив — это добровольное организационное самостоятельное объединение работников для совместного труда на конкретном предприятии, в учреждении, организации на основе их трудовых договоров или членства в данном производственном кооперативе (за исключением руководителя и его заместителей). Именно совместная трудовая деятельность работников на производстве составляет основу создания трудового коллектива. Высшим органом трудового коллектива является общее собрание (конференция) работников. По его решению могут создаваться иные органы трудового коллектива и определяться их компетенция. Администрация не является органом трудового коллектива. Часть администрации входит в трудовой коллектив во внешних его отношениях. Все трудовые коллективы можно классифицировать по двум основаниям:

1) по виду общественного труда и сфере его применения — производственные; обслуживающие население; сферы просвещения; здравоохранения; культуры и искусства; проектные; технологические; научно-исследовательские; управленческие и др.;

2) по степени объединения работников: основной трудовой коллектив, низовой

трудовой коллектив, т.е. коллектив подразделения (цеха, отдела), первичный.

Правовой статус любого вида трудового коллектива — это закрепленное законодательством его правовое положение, включающее правовую правосубъектность данного коллектива, основные права и обязанности, их гарантии и ответственность. Правовая правосубъектность трудового коллектива возникает с момента его образования. Прекращается правовой статус трудового коллектива с ликвидацией производства. Основные права, обязанности и направления (сфера) деятельности трудового коллектива называют его полномочиями. Основные полномочия трудовых коллективов одинаковы для всех трудовых коллективов Республики Беларусь.

Особенностью трудового коллектива как субъекта права является то, что:

- 1) он призван выражать и защищать интересы своих членов;
- 2) в трудовом коллективе отсутствуют иерархические связи, все члены его наделены равными правами, имеют один голос для участия в голосовании при принятии решения.

4.4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права

Профсоюз — это добровольная общественная организация трудящихся, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты своих трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов. Профсоюзы имеют право на независимость и самостоятельность в своей деятельности от органов государственного управления и иных органов. Профсоюзы и их органы являются юридическими лицами и имеют собственное имущество, денежные средства, которые формируются и используются в соответствии с Уставом профсоюза, а финансовая их деятельность не контролируется государством (за исключением коммерческой). Субъектом трудового права является не сама эта массовая организация трудящихся, а именно ее органы на всех уровнях, начиная с низового — профкома.

Основными правами профсоюзов являются:

1) право представительства работников;

2) право на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности.

По объему прав в правоприменении права профкома классифицируются на четыре вида:

- а) права исключительной его компетенции (например, право контроля за охраной труда и др.);
- б) совместные с нанимателем права (например, подготовка и заключение коллективного договора, представление к наградам и др.);
- в) права согласительного характера, когда норма права применяется волей нанимателя, но должна быть согласована с профкомом (согласие профкома на перевод, увольнение, на утверждение графика сменности и др.);
- г) права совещательного характера, когда наниматель осуществляет правоприменение после предварительного уведомления профсоюзов в определенные сроки;

3) право по защите права на труд;

4) право по социальной защите трудящихся (права в области условий и оплаты труда, охраны труда, социального страхования и др.);

5) право по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Для успешной реализации профсоюзами предоставленных им прав законодательство предусмотрело материальные и юридические гарантии этих прав:

1) все наниматели и их администрации обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности;

2) предприятия, учреждения, организации обязаны предоставлять соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно помещения со всем оборудованием для работы самого органа и для проведения собраний работников;

3) наниматель предоставляет профкому бесплатно транспортные средства и средства связи;

4) здания, помещения, сооружения, сады и парки, предназначенные для ведения

культурно-просветительной, оздоровительной, спортивной работы с работниками и членами их семей, а также детские лагеря находятся на балансе предприятия, учреждения, организации, но передаются профкому в бесплатное пользование (хозяйственное содержание, ремонт и другое производятся за счет предприятия, учреждения, организации);

5) наниматель не вправе препятствовать представителям профсоюзов посещать предприятия, на которых работают их члены;

6) профсоюзы имеют право осуществлять в соответствии с их уставными задачами внешнеэкономическую деятельность, создавать профсоюзные банки, страховые и акционерные общества, совместные коммерческие предприятия, заниматься издательской деятельностью, формировать фонды.

Для выборных профсоюзных работников, не освобожденных от производственной работы, установлены следующие специальные дополнительные юридические гарантии:

1) они не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного на то согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной работы, по коллективному договору (соглашению) может предоставляться свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей или для профсоюзной учебы;

2) освобожденным от производственной работы профсоюзным работникам по окончании их выборных полномочий предоставляется прежняя работа на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении;

3) члены выборных профсоюзных органов освобождаются от производственной работы с оплатой среднего заработка за счет средств профсоюза на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях профсоюзов, а также в работе их пленумов и президиумов.

Тема 5

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОГЛАШЕНИЯ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

Вопросы:

5.1. Понятие и принципы социального партнерства

5.2. Коллективные переговоры и порядок их ведения

5.3. Соглашения, коллективные договоры

5.4. Понятие и роль коллективного договора в регулировании социальных отношений

5.1. Понятие и роль коллективного договора в регулировании социальных отношений

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), которая основана на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере и осуществляется посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

Социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений, направленную на обеспечение согласования интересов работников и нанимателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Государство в этой системе призвано обеспечить эффективный социальный диалог между нанимателем и работниками, выступая в роли арбитра, контролера, гаранта, создать законодательную базу для социального партнерства. Фундаментом такой базы служат международные правовые акты (в

частности, конвенции Международной организации труда (МОТ) № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» и др.), Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах» (ред. 10.05.2007 г.).

В развитие правовой базы социального партнерства издан Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» в редакции 17.05.2007 г. И др.

Субъектами социального партнерства выступают:

1) на республиканском уровне — республиканские объединения нанимателей и профсоюзов, а также Правительство Республики Беларусь, уполномоченные им органы;

2) на отраслевом уровне — отраслевые профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, республиканские отраслевые органы государственного управления;

3) на местном уровне — профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения), местные исполнительные и распорядительные органы;

4) на уровне организации — наниматель либо уполномоченный им представитель и профсоюз (профсоюзы) или иные представительные органы, уполномоченные в соответствии с законодательными актами представлять их интересы.

Для обеспечения работникам однородных профессий, предприятий и отраслей единых условий оплаты труда и предоставления им одинаковых социальных гарантий, предотвращения социальных конфликтов между субъектами социального партнерства на всех уровнях заключаются коллективные соглашения.

Основными принципами социального партнерства согласно ст. 353 ТК 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.

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства, но не могут руководитель организации и его заместители (ст. 354 ТК).

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций. Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей (ст. 355 ТК).

Основными организационно-правовыми формами социального партнерства являются:

- 1)консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и нанимателей в досудебном разрешении трудовых споров (проводятся по наиболее сложным вопросам с участием специалистов);
- 2)коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

5.2. Коллективные переговоры и порядок их ведения

Коллективные переговоры — это основная форма социального партнерства. Согласно ст. 2 Конвенции МОТ 1981 г. № 154 «О содействии коллективным переговорам» коллективные переговоры — это переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими

организациями предпринимателей, с одной стороны, 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 и организацией или организациями трудящихся.

Согласно ст. 356 ТК 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.

Инициатором коллективных переговоров может выступать любая сторона коллективных трудовых отношений, направив другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в 7-дневный 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.

5.3. Соглашения, коллективные договоры

Согласно ст. 358 ТК 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.

Соглашение, заключенное между социальными партнерами, содержит их обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории.

По количеству участников соглашения могут быть:

- 1) трехсторонними;
- 2) двусторонними.

В трехсторонних соглашениях представители исполнительного органа власти — это не просто посредники между работниками и нанимателями, но они также берут от имени

исполнительного органа власти определенные обязательства. Сторонами соглашения могут быть:

- 1) на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;
- 2) на отраслевом уровне — соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления (соглашение действует только для работников данной отрасли);
- 3) на местном уровне — соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы.

Значение социально-партнерских соглашений состоит в том, что это акты, направленные на повышение оплаты труда, компенсационных выплат в связи с ростом цен, инфляцией; улучшение охраны труда, техники безопасности и др.; обеспечение занятости

трудящихся при необходимости переквалификации работников; достижение социального мира между работниками и нанимателями на производстве.

Порядок, сроки разработки и заключения соглашений определяет созданная сторонами на паритетной основе комиссия. Она проводит коллективные переговоры и подготавливает проект соглашения. Если на данном уровне несколько профсоюзов, то по договоренности между ними определяются члены указанной комиссии. Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции. Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров. Содержание генерального соглашения определяется трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на основе предварительных консультаций. Срок действия соглашения определяют стороны, но он должен быть не менее 1 года и не более 3 лет. Оно вступает в силу с момента подписания или в срок, указанный в соглашении.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

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

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.

5.4. Понятие и роль коллективного договора в регулировании социальных отношений

Коллективный договор — локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. По своему содержанию он является универсальным локальным актом организации.

Уровень активности трудового коллектива в разработке, обсуждении и выполнении коллективного договора влияет на его эффективность в решении вопросов труда, быта, социального развития трудового коллектива. Коллективный договор является важнейшим правовым актом, приспособленным к конкретным условиям данного производства и трудовому коллективу. Он имеет смешанную юридическую природу, так как коллективный договор — правовой акт, устанавливающий согласие нанимателя (администрации) и работников (трудового коллектива) как социальных партнеров на конкретном производстве, в котором закрепляются локальные нормы, повышающие социальные гарантии.

Одной стороной коллективного договора является коллектив работников в лице одного или нескольких профсоюзов, если на данном производстве не один профсоюз.

Когда от лица работников выступает одновременно несколько профсоюзов, то стороной может быть:

- 1) каждый из них от имени объединенных в нем работников;
- 2) профсоюз, объединяющий большинство работающих у данного нанимателя работников и имеющий наибольшее число членов и которому это право добровольно предоставлено остальными профсоюзами;
- 3) совместный орган, добровольно созданный этими профсоюзами. В случае, если у нанимателя работает более 50 % работников — не членов профсоюзов, от их имени стороной коллективного договора может быть создаваемый ими орган.

Второй стороной коллективного договора является наниматель непосредственно или уполномоченный им представитель (директор, управляющий со своей администрацией). Каждое должностное лицо администрации несет ответственность по коллективному договору в пределах своей сферы деятельности.

При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется в течение 3 месяцев. В случае реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения. При ликвидации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Содержание коллективного договора — это все его условия, о которых стороны договорились при его заключении. Эти условия определяют права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. В Трудовом кодексе содержится примерный перечень вопросов, по которым могут заключаться взаимные обязательства сторон:

- 1) организация труда и повышение эффективности производства;
- 2) нормирование, формы, системы оплаты труда, иных видов доходов работников;
- 3) размеры тарифных ставок (окладов) доплат и надбавок к ним;
- 4) продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
создание здоровых и безопасных условий труда, улучшение охраны здоровья, гарантии социального страхования работников и их семей, охрана окружающей среды;
- 6) заключение и расторжение трудовых договоров;
- 7) обеспечение занятости, подготовка, повышение квалификации, переподготовка, трудоустройство высвобождаемых работников;
- 8) регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплина труда;
- 9) строительство, содержание и распределение жилья, объектов социально-культурного назначения;

10) организация санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

11) предоставление дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

12) улучшение условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;

13) создание условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

14) минимум необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;

15) ответственность сторон за невыполнение условий коллективного договора;

16) гарантии социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

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

18) другие трудовые и социально-экономические условия.

Этот перечень не исчерпывающий и носит рекомендательный характер. В нем вопросы разбиты по институтам трудового права;

1) оплата труда;

2) обеспечение занятости;

3) рабочее время и отдых;

4) охрана труда;

5) организация санаторно-курортного лечения и отдыха трудящихся и членов их семей;

6) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

7) контроль за выполнением коллективного договора, социальное партнерство, ответственность его сторон, обеспечение гарантий деятельности профсоюзов. Закон предоставляет право сторонам самим определять содержание и структуру (т.е. разделы) коллективного договора.

В структуре коллективного договора выделяются специальные разделы об улучшении труда и быта женщин, инвалидов, пенсионеров, молодежи. Неразрывной частью коллективного договора являются его приложения.

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Коллективные договоры должны основываться на следующих принципах.

- 1) социального партнерства;
- 2) равноправия сторон;
- 3) обязательности ведения коллективных переговоров, если одна из сторон выступает с таким предложением;
- 4) учета реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения принимаемых обязательств.

Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии для коллективных переговоров определяются сторонами и оформляются приказом по предприятию и постановлением профкома. Наниматель обязан обеспечить профсоюзам возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора для каждого работника. Проект коллективного договора обсуждается по подразделениям. Затем, после учета их замечаний, разработанный проект обсуждается и принимается общим собранием трудового коллектива. Это собрание решает, в какой форме голосовать за него — тайно или открыто.

После утверждения коллективного договора общим собранием он подписывается представителями сторон. Подписывать договор следует не только в конце текста, где указаны стороны договора, но и на каждой странице.

Вступает в силу коллективный договор с момента его подписания сторонами или со дня, указанного в коллективном договоре, и действует в течение всего его срока. Коллективный договор заключается на срок от 1 года до 3 лет. По истечении указанного срока он продолжает действовать до тех пор, пока стороны не заключат

новый договор или не изменят или дополнят действующий. В течение срока действия коллективного договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в коллективном договоре, а если он не определен, то в порядке, установленном законом для заключения коллективного договора, и утверждаются общим собранием трудового коллектива.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет наниматель и профсоюз, а также государственные органы надзора и контроля за исполнением законодательства. Ежегодно или в сроки, установленные в коллективном договоре, его стороны отчитываются на общем собрании трудового коллектива о выполнении коллективного договора. Трудовой коллектив и профсоюз не несут юридической ответственности по коллективному договору. Наниматель и должностные лица его администрации за невыполнение условий коллективного договора несут юридическую ответственность вплоть до освобождения руководителя от должности.

Тема 6

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

Вопросы:

6.1. Понятие занятости и ее формы. Понятие безработного, его правовой статус

6.2. Государственная служба занятости населения, ее права и обязанности

6.3. Социальные гарантии при потере работы и безработице

6.1. Понятие занятости и ее формы. Понятие безработного, его правовой

Занятость — деятельность граждан Республики Беларусь, 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).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.10.2008 № 1640 утверждена Государственная программа содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009—2010 годы.

В соответствии с Законом Республики Беларусь 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (ред. От 20.06.2008 г. С изменениями от 13.11.2008 г.) занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, за исключением трудового договора о выполнении оплачиваемых общественных работ, а также на основе членства (участия) в юридических лицах;

- зарегистрированные в установленном законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей;

- выполняющие работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности);

- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям;

- обучающиеся в очной (дневной) форме получения образования в учреждениях образования;

- осуществляющие уход за ребенком в возрасте до 3 лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом I группы

либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, а также за ребенком в возрасте до 18 лет, инфицированным вирусом иммунодефицита человека или больным

СПИДом;

- занимающиеся иной не запрещенной законодательством деятельностью, приносящей заработок.

Безработный — трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в комитете по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управления (отделе) по труду, занятости и социальной защите городского, районного исполнительного комитета (далее — орган по труду, занятости и социальной защите) в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней.

Государственная служба занятости населения содействует гражданам в поиске подходящей работы, а нанимателям — в подборе необходимых работников, организывает профессиональную ориентацию и подготовку безработных, ведет учет свободных рабочих мест (вакансий) и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства, организует работы по переселению безработных и членов их семей в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работ, регистрирует граждан в качестве безработных.

Не являются безработными обучавшиеся за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов и отказавшиеся от распределения на работу, от трудоустройства по распределению либо не полностью отработавшие срок работы по распределению в течение установленного законодательством об образовании срока такой работы.

Безработными не могут быть зарегистрированы граждане, не достигшие 16-летнего возраста, а также граждане, которым в соответствии с законодательством назначена пенсия по возрасту, за выслугу лет. Не подлежат регистрации в качестве безработных отбывающие наказание по приговору суда в виде исправительных работ, ареста, ограничения свободы, лишения свободы или пожизненного заключения, проходящие лечение в лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

Если гражданин представил документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также другие недостоверные данные,

то в регистрации его в качестве безработного также будет отказано. Государство гарантирует безработным:

1.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;

2.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;

3.компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением органами по труду, занятости и социальной защите на работу (обучение) в другую местность;

4.бесплатный медицинский осмотр при приеме на работу и направлении на обучение;

5.возможность участия в оплачиваемых общественных работах;

6.содействие в организации предпринимательской деятельности.

Государство в соответствии с законодательством о труде гарантирует 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 или других войск и воинских формирований Республики Беларусь.

Государство обеспечивает трудоустройство родителей, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (далее — обязанные лица), и направлены по

судебному постановлению в органы по труду, занятости и социальной защите, путем установления брони для приема их на работу.

Органы по труду, занятости и социальной защите при получении судебного постановления о трудоустройстве обязанного лица в течение трех рабочих дней определяют одну или несколько организаций для трудоустройства обязанного лица 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 процентов заработной платы.

На нанимателя закон также возлагает ряд обязанностей по проведению государственной политики в области обеспечения занятости населения, в частности, они обязаны своевременно (не позднее чем за три месяца) представлять в органы по труду, занятости и социальной защите и профсоюз письменную информацию о возможных массовых увольнениях работников, 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, 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, письменно уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение двух недель со дня их образования с указанием условий труда и размера его оплаты и др.

6.2 Государственная служба занятости населения, ее права и обязанности

Государственная служба занятости действует на основании Положения о государственной службе занятости населения, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.02.2008 № 221.

В государственную службу занятости населения входят: • Министерство труда

и социальной защиты Республики Беларусь — возглавляет и организует работу государственной службы занятости населения, осуществляет анализ занятости населения, организует профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку безработных и др.;

- комитеты по труду, занятости и социальной защите областных, Минского городского исполнительных комитетов, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских и районных исполнительных комитетов — организуют и координируют работу в области содействия занятости населения, анализируют и обобщают результаты этой работы, реализуют государственную политику и программы содействия занятости населения на территории области (г. Минска), организуют работу по регистрации граждан безработными и по учету граждан, обратившихся по вопросам трудоустройства, содействием им в подборе подходящей работы, оказанию профориентационных услуг, направлению безработных на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, участвуют в регулировании вопросов привлечения и использования иностранной рабочей силы и др.;

- государственное учреждение образования «Брестский экспериментальный учебно-методический центр подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных».

Работу службы занятости возглавляет и организует государственная служба занятости и ее органы на местах. Государственная служба занятости имеет право:

- 1) запрашивать у нанимателей информацию о предполагаемом высвобождении работников и данные о потребности в рабочей силе, о количестве высвобожденных и уволенных;

- 2) направлять нанимателям, при наличии у них потребности, граждан для трудоустройства;

- 3) разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении квот приема лиц, нуждающихся в особой социальной защите;

- 4) заключать по доверенности нанимателей и от их имени договоры с

гражданами о работе в другой местности, оплачивать им за счет средств нанимателя компенсации по переезду в другую местность для работы;

5) направлять безработных граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы;

6) оказывать материальную помощь семьям безработных;

7) взыскивать с нанимателей в бесспорном порядке страховые взносы в фонд содействия занятости, штрафы и недоимки по ним.

Государственная служба занятости обязана:

1) анализировать, прогнозировать спрос и предложение на рабочую силу и информировать государственные органы и население о состоянии рынка труда;

2) вести учет свободных рабочих мест и трудоустраиваемых граждан;

3) информировать граждан и нанимателей о возможностях получения работы и обеспечении рабочей силой;

4) помогать гражданам в выборе подходящей работы, а нанимателям в подборе работников;

5) организовывать профессиональную подготовку, переобучение и повышение квалификации граждан в учебных центрах государственной службы занятости и других учебных заведениях;

6) оказывать услуги по профессиональной ориентации и трудоустройству высвобожденным работникам и другим категориям населения;

7) регистрировать безработных и оказывать им помощь;

8) разрабатывать программы занятости;

9) оплачивать стоимость профессиональной подготовки и переподготовки граждан, если их трудоустройство требует этого, и устанавливать стипендии на время обучения;

10) выдавать пособия по безработице и приостанавливать их выплату, устанавливать надбавки на иждивенцев;

11) подготавливать предложения и заключения об использовании труда иностранных рабочих в Республике Беларусь.

Все услуги государственной службы занятости оказываются бесплатно.

6.3 Социальные гарантии при потере работы и безработице

Социальными гарантиями называют те материальные условия, которые государство, общество может обеспечить гражданину при потере им работы или безработице. Уровень этих социальных гарантий зависит от возможностей страны на данном этапе развития. Законодательством предусмотрены следующие виды социальных гарантий таким гражданам:

1) пособие по безработице — выплачивается со дня регистрации в органах государственной службы занятости гражданина в качестве безработного в определенном порядке. В назначении пособия может быть отказано в случае отказа от распределения на работу или отказа от трудоустройства по распределению на работу после окончания государственного высшего, среднего специального учебного заведения без уважительных причин и в случае непредставления декларации о доходах. Период получения безработным пособия включается в трудовой стаж. Продолжительность выплаты пособия по безработице гражданину за счет средств государственного фонда содействия занятости не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев;

2) выплата стипендий — производится в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению службы занятости;

3) возможность участия в оплачиваемых общественных работах, которые организуются местными органами власти (служба занятости направляет безработного на общественные оплачиваемые работы, а соответствующее предприятие заключает с ним трудовой договор);

4) компенсация затрат по переезду в другую местность на новую работу по предложению службы занятости — производится в соответствии с трудовым законодательством;

5) компенсации и гарантийные выплаты высвобожденным работникам — производятся в соответствии со ст. 48 ТК (выходное пособие);

б) оплата пособия по временной нетрудоспособности — производится в период безработицы. Больничный листок безработному оплачивает служба занятости в размере пособия по безработице, но не более 30 календарных дней, за счет государственной службы занятости. Если же болезнь наступила не позднее 1 месяца после увольнения по уважительным причинам и продолжалась более 1 месяца, то оплата пособия производится по прежнему месту работы за счет фонда социального страхования;

7) оказание материальной помощи может быть произведено за счет средств фонда занятости членам семьи безработного, находящимся на иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие в связи с истечением его срока. Решение принимается центром занятости с учетом материального положения безработного и членов его семьи, может быть затребована декларация о доходах семьи.

Тема 7

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Вопросы:

7.1. Понятие и значение трудового договора

7.2. Содержание трудового договора. Характеристика сторон трудового договора

7.3. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров

7.4. Срок, на который заключается трудовой договор

7.5. Основные отличия срочного трудового договора от срочного трудового договора-контракта

7.6. Общий порядок заключения трудового договора

7.7. Обоснованный и необоснованный отказ в заключении трудового договора. Основания отказа и обжалование отказа в суд

7.8. Ограничения и запреты при приеме на работу отдельных категорий граждан

7.9. Документы при приеме на работу

7.10. Испытание при приеме на работу и правовые последствия его результатов

7.11. Недействительность трудового договора и отдельных его условий

7.1. Понятие и значение трудового договора

Путем заключения трудового договора трудящиеся реализуют не только свое право на труд, но и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы.

Трудовой договор — это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), по которому работник обязуется выполнить работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашениями сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Предметом трудового договора является сам живой труд работника.

Трудовой договор имеет большое правовое значение и имеет следующие особенности:

1) является правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны;

2) является правовой формой осуществления работниками права на труд по способностям;

3) является основанием возникновения трудовых отношений, порождая эти отношения и их действия во времени. По трудовому договору работник становится членом определенного трудового коллектива;

4) является необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей;

5)отражает индивидуально-договорной метод в регулировании трудовых отношений, определяя такие условия, как место работы, трудовая функция, срок работы и другие, устанавливаемые по соглашению сторон;

6)является договором личного характера, так как охраняет личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство. Без трудового договора не может работать ни один работник.

7.2. Содержание трудового договора. Характеристика сторон трудового договора

Под содержанием любого договора понимаются его условия. Они определяют права и обязанности сторон. Различают два вида условий трудового договора:

1)обязательные (необходимые);

2)дополнительные (факультативные). Обязательные сведения и условия трудового договора:

1) данные о работнике и нанимателе;

2)место работы (конкретная организация (предприятие, учреждение и т.д.), с которой заключен трудовой договор, расположенная в определенной местности на день его заключения). Место работы следует отличать от рабочего места — участка трудовой деятельности работника, оборудованного и оснащенного всем необходимым для успешного выполнения им своей трудовой функции;

3)трудовая функция работника — 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. Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

Трудовая функция включает четыре элемента:

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;

4) основные права и обязанности сторон;

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. Оплата труда исчисляется исходя из личного трудового вклада работника и в целом работы организации).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные 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.

Законом установлено, что условия договора, ухудшающие положение работника, считаются недействительными и не подлежат государственной защите.

Сторонами трудового договора являются:

1) гражданин (работник) — лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора;

2) наниматель — юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Наниматель также должен обладать трудовой правосубъектностью. Трудовой договор может заключаться с одним или несколькими

нанимателями, причем независимо от формы собственности.

Объединение нанимателей — добровольное объединение юридических и физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником и которые имеют целью представительство и защиту своих прав и законных интересов.

7.3. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, авторского договора), также предусматривающих применение труда гражданина

Главное различие между трудовым договором и гражданско-правовым договором состоит в предмете договора. Предметом трудового договора является труд работника в процессе производства. Работник обязан выполнять определенную трудовую функцию в деятельности предприятия, причем при окончании выполнения какого-либо конкретного задания трудовая деятельность не прекращается. Предметом гражданско-правовых договоров является овеществленный результат труда, т.е. конечный результат выполненного определенного задания.

Трудовой договор и гражданско-правовые договоры по-разному заключаются, изменяются и прекращаются и влекут различные правовые последствия. При выполнении гражданско-правовых договоров не действуют гарантии, установленные законодательством о труде. Социальное страхование лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, осуществляется только при условии уплаты ими самими взносов в Фонд социальной защиты населения, а при выполнении работы по трудовому договору наниматель обязан уплачивать страховые взносы за своих работников.

При работе по гражданско-правовым договорам гражданин не включается в штат, не подчиняется правилам внутреннего распорядка, а по трудовому договору работник включается в штат и обязан соблюдать режим рабочего времени.

При достижении своей цели гражданско-правовые договоры считаются исполненными и прекращают свое действие, а по трудовому договору работник состоит с нанимателем в длительных отношениях. Наиболее схожими являются трудовой договор и такой гражданско-правовой договор, как договор подряда, также

относящийся к сфере труда. Их сопоставление делает особенно наглядным их отличительные черты.

При заключении договора подряда подрядчик отвечает за конечный результат труда и может привлекать для выполнения работы других лиц (субподрядчиков). При заключении трудового договора работник обязуется выполнить работу лично своим трудом, он не может возлагать свои обязанности по договору на других лиц.

Ответственность перед заказчиком по договору подряда за ненадлежащее исполнение возложенных обязанностей несет подрядчик, заключивший договор. При ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной, материальной и другим видам ответственности.

В гражданско-правовых договорах оплачивается готовый результат труда. В трудовом договоре оплачивается выполнение работником трудовой функции в зависимости от фактически затраченного количества и качества труда.

Характерным отличием этих видов договоров является и то, что в гражданско-правовых договорах имеет место равенство сторон, а в трудовом договоре преобладают отношения подчинения работника нанимателю.

7.4. Срок, на который заключается трудовой договор

Трудовой договор может заключаться на:

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

Срочный трудовой договор заключается на определенный срок в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Разновидностью срочного трудового договора

является контракт, предусмотренный Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

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 (ст. 17 ТК). Такой договор еще называют бессрочным. Он может быть по желанию работника расторгнут в любое время с соблюдением всех предусмотренных правил (в частности, работник должен за месяц предупредить нанимателя).

Срочный трудовой договор по сравнению с бессрочным ухудшает положение работника — наниматель может прекратить трудовые отношения с работником по истечении срока договора без указания каких-либо дополнительных оснований, а работник не может уволиться с работы по собственному желанию в течение всего срока трудового договора, за исключением наличия уважительных причин. Срок должен быть зафиксирован не только в трудовом договоре, но и в приказе о приеме на работу. При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на определенный срок, в приказе об увольнении и трудовой книжке не должно содержаться ссылки на ст. 40 ТК (по желанию работника), так как эта статья применяется к договору, заключенному на неопределенный срок. Досрочное прекращение трудового договора, заключенного на определенный срок, производится по соглашению сторон (ст. 37 ТК) или по требованию работника (ст. 41 ТК). Если определенный сторонами срок истек, то трудовой договор может быть:

- 1) прекращен в связи с истечением срока по инициативе любой из сторон;
- 2) продлен на неопределенный срок, если трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) продлен по соглашению сторон на меньший срок или перезаключен на тот же

срок.

Трудовой договор на время выполнения определенной работы. Окончание работы определяется фактом завершения работы, подтверждаемым актом приемки ее результата. Работник должен быть предупрежден, что принят на работу на время выполнения определенной работы.

Трудовой договор на время выполнения обязанностей отсутствующего работника по существу относится к срочным. Например, трудовой договор на время выполнения обязанностей сотрудника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет. Воспользоваться отпуском — это право, а не обязанность. При возвращении основного работника на прежнее место трудовой договор, заключенный с работником на время выполнения им обязанностей отсутствующего работника, прекращается.

Договор на время выполнения сезонных работ также относится к срочным. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий не могут выполняться в течение года и производятся в течение определенного периода. Максимальная продолжительность сезонных работ — 6 месяцев. Необходимо, чтобы оговариваемая сторонами работа была включена в специальные перечни сезонных работ. 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.

К числу срочных договоров относятся также договоры о временной работе на срок до двух месяцев.

7.5. Основные отличия срочного трудового договора от срочного трудового договора-контракта

В соответствии с п. 2 Положения «О порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками», утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476 (ред. От 10.12.2007), контракт — трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок,

содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

Существуют отличия между срочным трудовым договором и срочным трудовым договором-контрактом:

1) трудовой договор заключается на любой срок с работником, но не более 5 лет, а контракт — на срок не менее 1 года и не более 5 лет.

При этом срок действия контракта определяется:

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (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 пред пенсионного 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;

2) наниматель обязан заключить трудовой договор при приеме гражданина на работу, а контракт вправе, но не обязан;

3) контракт, в отличие от трудового договора, может быть заключен как при приеме на работу, так и тогда, когда трудовой договор с работником уже заключен.

При этом 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. Контракты с

беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов;

4)при подписании трудового договора зарплата выплачивается работнику не реже 2 раз в месяц, контракта — не реже 1 раза в месяц.

Регулирование труда работников, с которыми в установленном законом порядке заключен контракт, обладает и другими особенностями/В частности, Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (ред. От 28.05.2008 г.) устанавливает в качестве обязательных условий контракта проведение аттестации не реже 1 раза в три года, зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, дополнительные меры стимулирования труда, предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней; повышение тарифной ставки (не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством). Предусматривается также уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, использование государственного имущества не в служебных целях, уменьшение работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

В контракте должна быть указана обязанность каждой из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока действия контракта письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения, условия организации и оплаты труда работника (с учетом результатов его работы), предусматривающие зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; дополнительные меры

стимулирования труда, размеры минимальных компенсаций за ухудшение правового положения работника, установленные законодательством.

Контракт, заключенный с работником, должен также предусматривать полную материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением, возможность понижения в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, дополнительные основания досрочного расторжения контракта за нарушения, предусмотренные п. 2.10 вышеназванного Декрета № 29.

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 мая 2007 г. № 604 (ред. 28.07.2008) «О заключении контрактов с руководителями государственных организаций» в контракте с руководителем должны быть указаны показатели эффективности работы организации, роста производства и прибыли, права органа, заключающего контракт, в том числе право на лишение премий и надбавок за несвоевременное выполнение или невыполнение должностных обязанностей без уважительных причин; использование государственного имущества не в служебных целях; нарушение законодательства, необоснованный отказ (уклонение) от заключения договоров на поставку товаров или проведение работ, недовыполнение (невыполнение) работ для государственных нужд, наличие у организации неиспользуемых более одного года объектов недвижимости и т. п.

7.6. Общий порядок заключения трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Примерная форма трудового договора утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (ст. 18 ТК). Примерная форма трудового договора утверждена постановлением Министерства труда от 27 декабря 1999 г. № 155. Письменная форма позволяет отразить

обязательные и дополнительные условия в трудовом договоре, что дает возможность осуществлять контроль за его содержанием.

При заключении трудового договора наниматель обязан разъяснить работнику его права и обязанности, условия оплаты труда, ознакомить с порядком работы, с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и соглашениями, действующими у нанимателя, провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, охране труда и др.

При приеме на работу может применяться контрактная форма найма. Наниматель вправе заключить контракты со всеми работниками, а в предусмотренных законодательством случаях заключение контракта является обязательным. При переводе на контрактную форму работников, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, работники должны быть предупреждены не позднее чем за 1 месяц до заключения контракта.

Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, Трудовым 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 3 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.

7.7. Обоснованный и необоснованный отказ в заключении трудового договора. Основания отказа и обжалование отказа в суд

В ст. 16 ТК приводится перечень граждан, в отношении которых нанимателю

запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. В случаях, не предусмотренных указанной статьей, наниматель вправе отказать в заключении трудового договора по любым мотивам, за исключением тех, которые могут рассматриваться как дискриминационные (в зависимости от пола и расы, национальности, убеждений, имущественного положения, отношения к религии и др.). При этом наниматель не обязан извещать о мотивах отказа в приеме на работу ни в письменной, ни в устной форме.

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 статьи 16 ТК, 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.

В случае, если суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить трудовой договор, такой договор должен быть заключен со дня обращения к нанимателю по поводу поступления на работу.

7.8. Ограничения и запреты при приеме на работу отдельных категорий граждан

Законодательством запрещено принимать на работу, связанную с вредными и тяжелыми условиями труда, на подземные физические работы женщин и подростков.

Если гражданин отказывается заключить письменный договор о полной материальной ответственности за вверенные ему ценности, его нельзя принимать на должности, которые указаны в специальном перечне.

Лица до 18 лет, лица, принимаемые на работы, требующие особых психофизических данных от работников (водители, летчики и др.), лица, принимаемые на работу с вредными и тяжелыми условиями труда, лица, принимаемые на работу, связанную с общественным питанием, с обслуживанием больных, детей и в других случаях, согласно трудовому законодательству, перед заключением трудового договора должны пройти медицинское освидетельствование.

Законодательством ограничена совместная служба 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.

Данный запрет может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника (ст. 27 ТК).

Ограничение совместной службы родственников не распространяется на рабочих и младший обслуживающий персонал, а также есть исключения из общего

правила по специальному перечню для ряда категорий работников: преподавательский состав, работающие в органах связи, специалисты сельского хозяйства, артисты, музыканты, врачи и др.

Лица, имеющие судимость за растрату, хищения и другие корыстные преступления или уволенные за хищения и злоупотребления, не должны приниматься на работу, связанную с материальными ценностями, или контрольно-ревизионную работу в государственные, коммунальные, торговые предприятия.

7.9. Документы при приеме на работу

При заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (вид на жительство для иностранных граждан и лиц без гражданства; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающих 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) 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 (ст. 26 ТК).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой

договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для 52

выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 21 ТК). Трудовая книжка является документом о трудовой деятельности гражданина, который удостоверяет наличие трудового стажа работника, характер выполнявшихся им работ, причины увольнения, профессию работника, образование. Трудовые книжки ведутся на всех работников, которые работают у нанимателя свыше 5 дней, если работа в этой организации является основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, его специальности, разряде, приеме на работу, переводах, увольнении, поощрениях и наградах, повышении квалификации и переподготовке работника. Трудовая книжка хранится у администрации, работнику выдается в день увольнения. При увольнении по инициативе работника по уважительной причине в трудовой книжке делается запись с указанием этой причины. Записи о причинах увольнения должны точно соответствовать законодательству и делаться со ссылкой на соответствующую статью и пункт Трудового кодекса.

7.10. Испытание при приеме на работу и правовые последствия его результатов

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания. Предварительное испытание относится к дополнительным условиям трудового договора. Его цель — проверить деловые качества работника. Не могут подвергаться предварительному испытанию отдельные личностные особенности характера человека, прямо не связанные с выполнением им конкретных профессиональных обязанностей. Для точного определения предмета предварительного испытания наниматель должен четко знать тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих (содержатся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и в квалификационных справочниках должностей служащих).

Предварительное испытание может иметь место только при обоюдном

согласии сторон. Условие о предварительном испытании должно быть включено в текст трудового

договора. В приказе также рекомендуется указывать, что работник принимается с предварительным испытанием. Если в трудовом договоре не содержится условие о предварительном испытании, а в приказе оно указано, то работник считается принятым без предварительного испытания. И наоборот, наличие этого условия в договоре и отсутствие в приказе свидетельствует о том, что работник принят на работу с предварительным испытанием.

Предварительное испытание устанавливается только при первоначальном приеме на работу (при переводе не устанавливается). Если работник в течение срока предварительного испытания не будет способен выполнять порученную ему работу, если его квалификация не будет соответствовать поручаемой работе, он может быть уволен по ст. 29 ТК (расторжение трудового договора с предварительным испытанием). При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

Запись в трудовой книжке о приеме на работу «с предварительным испытанием» не производится. 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 ТК. Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

- 1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за 3 дня;
- 2) в день истечения срока предварительного испытания.

Для всех категорий работников срок предварительного

испытания не может превышать 3 месяцев не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. Условие трудового договора о предварительном испытании признается недействительным, если оно было установлено работнику, которому оно по закону установлено быть не может.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

- 1) работников, не достигших 18 лет;
- 2) молодых рабочих служащих по окончании учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования;
- 3) молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение средне-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.

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях (ст. 29 ТК).

7.11. Недействительность трудового договора и отдельных его условий

Недействителен трудовой договор, совершенный:

- 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 14 лет;
- 5) с лицом, достигшим 14 лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) (ст. 22 ТК).

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 (ст.ст. 22—23 ТК).

Тема 8

ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Вопросы:

8.1. Перевод

8.2. Временный перевод

8.3. Перемещение

8.4. Изменение существенных условий труда

8.5. Прекращение трудового договора

8.6. Расторжение трудового договора по желанию, по требованию работника

8.7. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

8.8. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя

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

8.10. Досрочное расторжение контракта

8.11. Отстранение от работы

8.1. Перевод

Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, о которой они не договаривались. Стабильность трудовых отношений означает, что их нельзя

произвольно менять. В зависимости от того, насколько серьезно изменяются условия трудового договора, различают три формы изменения:

- 1) перевод;
- 2) перемещение;
- 3) изменение существенных условий труда.

Переводом признается поручение нанимателем работнику работы подругой 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).

Все переводы классифицируются по видам на постоянные и временные. При переводе на постоянную работу условия договора (трудовая функция, место работы, оплата и др.) окончательно изменяются.

Сущность перевода на другую работу у того же нанимателя заключается не в освобождении работника от выполняемой прежде работы, а в изменении его трудовой функции и других условий, т.е. в изменении содержания трудового договора.

При переводе работника от одного нанимателя к другому происходит изменение одной из сторон трудового договора — нанимателя.

При переводе к другому нанимателю необходимо, чтобы новый наниматель и прежний договорились о том, что прежний наниматель готов уволить своего работника в порядке перевода к новому нанимателю, а новый наниматель готов принять на работу этого работника. На практике новый наниматель пишет письменную просьбу к прежнему, а прежний налагает резолюцию.

Работник пишет заявление об увольнении с прежнего места работы и заявление о приеме на работу у нового нанимателя (одним и тем же числом).

После увольнения с прежнего места работы в порядке перевода работник уже имеет гарантию: ему нельзя отказать в заключении трудового договора с новым нанимателем. Тем самым увольнение в порядке перевода выгодно отличается от увольнения по желанию работника.

Специфика перевода на работу в другую местность заключается в том, что наниматель, цех, участок, отдел, заработная плата и т.д., а также все дополнительные условия могут оставаться прежними. Изменения касаются административно-территориального размещения нанимателя. Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением временных переводов в связи с производственной необходимостью и в случае простоя.

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.

При переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований статей 18 и 19 ТК.

Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. 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 п. 2 ст. 42 ТК (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы).

При переводе с работником заключается трудовой договор (либо вносятся заключения в ранее заключенный договор) в соответствии с требованиями, предъявляемыми к форме, содержанию и условиям трудового договора.

8.2. Временный перевод

Временный перевод — это перевод работника на определенное ограниченное время на другую работу. При временном переводе постоянная работа за работником сохраняется. В зависимости от причин временные переводы подразделяются на переводы:

- 1) по производственной необходимости;
- 2) из-за простоя;
- 3) переводы женщин в связи с беременностью, кормлением ребенка в возрасте до полутора лет;
- 4) по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;
- 5) по просьбе военкомата.

По истечении срока временного перевода работник должен быть возвращен на постоянное место работы. Согласие работника не требуется при временном переводе:

- 1) в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК);
- 2) в связи с простоем (ст. 34 ТК).

В случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю.

Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца, 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 (ст. 33 ТК).

Простоем признается временное (сроком не более 6 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 1 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 нижеоплачиваемую 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.

8.3. 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, поэтому отказ является нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 31 ТК).

Отличие перемещения от перевода заключается в том, что при переводе изменяются трудовая функция (п. 3 ст. 19 ТК), наниматель или местность, где

выполняется работа, а при перемещении – рабочее место, структурное подразделение, механизм, агрегат (п. 15 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде») (в ред. 26.06.2008 г.).

Если происходят одновременно перевод и перемещение, то следует руководствоваться только правилами о переводе (ст. 30 ТК). Такой перевод не требуется дополнительно обосновывать производственными, организационными или экономическими причинами; необходимо получить лишь согласие работника на перевод. Средний заработок за работником при этом сохраняется в течение не менее 2 недель со дня перевода (ст. 72 ТК).

8.4. Изменение существенных условий труда

В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами (в частности, рационализация рабочих мест, изменения в технике и технологии производства, введение новых форм организации труда, автоматизация, компьютеризация производственных процессов и т.п.) наниматель имеет право изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Сделать это он должен в установленном законом порядке:

- 1) обоснование вышеназванных причин должно быть указано в соответствующем документе (например, в приказе);
- 2) наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за 1 месяц;
- 3) в течение срока предупреждения работник обязан добросовестно исполнять свои должностные обязанности.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) (ст. 32 ТК).

Существенными условиями труда признаются:

- 1) системы и размеры оплаты труда;
- 2) гарантии;
- 3) режим работы;
- 4) разряд;
- 5) наименование профессии, должности;
- 6) установление или отмена неполного рабочего времени;
- 7) совмещение профессий;
- 8) нормы труда;
- 9) срок трудового договора;

10) размер материальной ответственности работника в связи с заключением с ним договора о полной материальной ответственности, если его заключение при приеме на работу не было оговорено (Заключение Конституционного Суда Республики Беларусь от 9 июня 1998 г. № 3-65/98 «О соответствии Конституции и законам Республики Беларусь пункта 38 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17 июня 1994 г. № 5 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16 декабря 1994 г. № 12 и от 28 июня 1996 г. № 8»);

11) удаленность нового рабочего места, структурного подразделения от места жительства работника с учетом семейного положения, состояния здоровья, иных заслуживающих внимания обстоятельств;

12) возможность пользоваться ведомственным и общественным транспортом для доставки на работу;

13) режим отдыха с учетом конкретных обстоятельств;

14) степень опасности выполняемой работы и другие условия.

Ч.3 т. 36 ТК устанавливает, что «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 ТК.»

8.5. Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора может наступить лишь тогда, когда для этого есть законные основания (причины) — это такие жизненные обстоятельства, которые признаются законом как юридические факты для прекращения договора. Юридические факты делят на волевые действия и события. Волевые действия — когда одна из сторон или обе стороны изъявляют инициативу прекратить договор. При одностороннем волеизъявлении в законодательстве говорится о расторжении договора. Событием является смерть работника, а также истечение срока договора или обусловленной работы.

Прекращение трудового договора правомерно лишь в том случае, если:

- 1) есть указанные в законе основания;
- 2) соблюден определенный порядок увольнения работника по данному основанию;
- 3) имеется юридический акт прекращения трудовых правоотношений.

Различают общие и дополнительные основания прекращения трудового договора, Общие основания:

- 1) соглашение сторон (ст. 37 ТК);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 39 ТК), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по желанию работника (ст. 40 ТК), или по требованию работника (ст. 41 ТК), или по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК);
- 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.

Дополнительные основания:

- 1) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44 ТК);
- 2) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК).

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на воинскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 3) нарушение установленных правил приема на работу;
- 4) не избрание на должность (в том числе по конкурсу);
- 5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;
- 6) смерть работника, а также признание его судом умершим или безвестно отсутствующим.

Увольнение по соглашению сторон регулируется ст. 37 ТК, а увольнение в связи с истечением срока трудового договора — ст. 38 ТК. Трудовой договор может быть прекращен в любое время, определенное сторонами, как срочный, так и бессрочный, с любыми категориями работников, за исключением трудового договора с выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, которые были направлены на работу по распределению. Прекращение трудового договора по соглашению сторон предполагает наличие взаимного волеизъявления работника и нанимателя прекратить трудовые отношения независимо от того, кто выступил с предложением о прекращении трудового договора по указанному основанию. Как правило, с таким предложением выступает работник. Если наниматель отказывает работнику, то трудовые отношения не могут быть прекращены по данному основанию. При наличии согласия стороны определяют конкретную дату увольнения. Форма соглашения сторон может быть письменной или устной. Аннулирование

договоренности возможно только по взаимному волеизъявлению работника и нанимателя.

8.6. Расторжение трудового договора по желанию, по требованию работника

Расторжение трудового договора по собственному желанию регламентируется ст. 40 ТК.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за 1 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.

Расторжение срочного трудового договора по требованию работника предусмотрено ст. 41 ТК.

Срочный трудовой договор 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.

8.7. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнуты нанимателем в случаях (ст. 42 ТК):

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 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

6) неявки на работу в течение более 4 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 или токсических средств 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.

Расторжение трудового договора по ст. 42 (кроме п. 2, 7) производится после предварительного, но не позднее чем за 2 недели, уведомления и соответствия профсоюзу (нов. Редакция ТК, ст. 46, ч. 1).

8.8. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя

Согласно статье 43 ТК расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2 и 3 статьи 42 ТК, 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, т.е. неявки на работу в течение более 4-х месяцев вследствие временной нетрудоспособности, кроме отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок) 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 ТК 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. 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 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 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.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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, инвалидам, а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Инвалиды, работающие в учебно-производственных организациях обществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

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

Помимо общих оснований прекращения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом (по соглашению сторон; истечении срока договора; по желанию работника; по требованию работника; по инициативе нанимателя; перевод к другому нанимателю, отказ от перевода; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; расторжение договора

с предварительным испытанием), им определены дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников. К ним относятся случаи:

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

1.1.смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера — часть вторая статьи 36);

1.2.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)не подписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции (ст. 47 ТК).

8.10. Досрочное расторжение контракта

Контракт может быть досрочно расторгнут по инициативе нанимателя по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

- нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;
- неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;
- незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;
- неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;
- непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам;
- непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными

предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства;

- необеспечение либо нарушение установленного законодательством порядка и сроков оплаты за поставленные товары, выполненные работы, оказанные услуги, повлекшее отстранение его от работы на срок более одного месяца.

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» устанавливает, что действие контракта может прекращаться по дополнительным основаниям (например, за необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо не привлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения) (Декрет № 29, Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», Директива Президента Республики Беларусь от 27 декабря 2006 г. № 2 «О мерах по дальнейшей де бюрократизации государственного аппарата» и др.).

Контракт может быть досрочно расторгнут и по требованию работника в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения по вине нанимателя условий контракта, причем представляет доказательства о нарушении нанимателем законодательства о труде, коллективного договора или условий контракта. В случае увольнения работника по ст. 41 ТК в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением нанимателем условий контракта в его пользу подлежит взысканию минимальная компенсация за ухудшение правового положения в размере трех среднемесячных заработных плат, если больший размер компенсации не установлен контрактом, иными локальными нормативными правовыми актами.

При этом следует иметь в виду, что работнику, достигшему пенсионного возраста (мужчины — 60 лет, женщины — 55 лет) и имеющему право на полную пенсию, а также работнику, не достигшему указанного возраста, но получающему пенсию (кроме трудовой пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца и

социальной пенсии), указанная минимальная компенсация не выплачивается.

8.11. Отстранение от работы

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, предусмотренных законодательством.

Законодательством предусмотрено три варианта отстранения от работы:

1) непосредственно уполномоченными органами (например, ГАИ — пьяного водителя; органами технадзора — по результатам техосмотра сельхозтехники; санэпидемстанцией — граждан, являющихся носителями возбудителей инфекционных заболеваний);

2) отстранение нанимателем, выполняющим предписание уполномоченных государственных органов (судьи, прокурора). Например, суд вправе отстранить от работы обвиняемого, если есть основания полагать, что, оставаясь на работе, он будет продолжать заниматься преступной деятельностью. Инспекторы по охране труда имеют право требовать отстранения от работы лиц, систематически нарушающих правила охраны труда и инструкции по охране труда. В отдельных отраслях народного хозяйства (например, на транспорте) отстранение от работы может являться следствием проступка, угрожающего безопасности движения и людей;

3) отстранение по инициативе самого нанимателя (если произошло задержание работника совершившего хищение имущества нанимателя — до вступления в силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административных взысканий).

Помимо вышеприведенных случаев согласно Трудовому кодексу (ст. 49) 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.

Об отстранении от работы издается приказ, в котором фиксируются основания отстранения, его срок, сохранение заработной платы (если это предусмотрено законом). В трудовую книжку данные об отстранении не вносятся. Должностные лица, виновные в необоснованном отстранении от работы, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный таким отстранением.

За период отстранения заработная плата не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда не по своей вине.

Тема 9

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Вопросы:

9.1. Особенности регулирования труда руководителя организации

9.2. Особенности регулирования труда женщин

9.3. Особенности регулирования труда инвалидов

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

9.5. Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения

9.1. Особенности регулирования труда руководителя организации

Особенности регулирования труда руководителя организации регламентируются гл. 18 ТК. *Руководитель организации* — физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство

организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Руководитель организации действует как ее единоличный исполнительный орган без доверенности, в силу учредительных документов. Руководителю зарегистрированной в соответствии с законом организации выдается удостоверение, подтверждающее его полномочия.

Согласно ст. 254 ТК 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. С руководителем государственного унитарного предприятия трудовой договор заключается соответствующим отраслевым министерством.

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.).

Срок трудового договора с руководителем определяется учредительными документами организации.

Трудовой кодекс ограничивает возможность *работы по совместительству* руководителя организации, 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.

Устанавливается *полная материальная ответственность* руководителя за реальный ущерб, т.е. возмещение расходов для восстановления нарушенного права организации.

Трудовой кодекс предусматривает *дополнительные основания для прекращения трудового договора* с руководителем организации:

- 1) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства);
- 2) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора (причем не имеет юридического значения наличие или отсутствие вины руководителя, наниматель не обязан указывать причины своего решения).

Норма ст. 260 ТК различает два основания *досрочного расторжения трудового договора* по инициативе руководителя организации: без уважительных причин и по уважительным причинам.

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.

(См. также п. 5.5. и 6.10).

9.2. Особенности регулирования труда женщин

Статьей 262 ТК установлен запрет на применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (кроме некоторых видов работ).

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 мая 2000 г. № 765. Список включает работы, выполняемые по профессиям и должностям, которые конкретизируются видами работ. Если вид работ не указан, то применение труда женщин запрещается по всем видам работ данной профессии и должности.

В части третьей ст. 262 ТК установлен запрет на 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 утверждены постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 8 декабря 1997 г. № 111. Установлены следующие предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную.

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 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 с пола	до 350 кг до 175 кг

При этом в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое

усилие не должно превышать 10 кг. Расстояние, на которое перемещается груз вручную, не должно превышать 5 м, высота подъема груза с пола ограничивается 1 м, а с рабочей поверхности (стол и др.) — 0,5 м.

Законодательством установлены и другие ограничения для привлечения женщин к работам, которые могут неблагоприятно сказаться на состоянии здоровья.

Запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные 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 ТК), выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Для беременных женщин установлены дополнительные гарантии и особые условия труда.

Трудовой кодекс запрещает отказывать женщинам в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью (ст. 268 ТК). Такой запрет распространяется на те случаи, когда наниматель в качестве отказа женщине в приеме на работу прямо ссылается на причины, связанные с ее беременностью.

При отказе в заключении трудового договора беременным женщинам наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Требование о предоставлении мотивов отказа в письменной форме может заявить как сама женщина, которой отказано в заключении трудового договора, так и орган надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Наниматель обязан предоставить такой письменный отказ не позднее 3 дней после обращения. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Кроме того, законом предусмотрено запрещение расторжения трудового договора с беременными женщинами при отсутствии их вины.

Согласно ст. 268 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пп. 4—5, 7—9 ст. 42 и пп. 1—3 ст. 47 ТК (см. подробнее подп. 6.7 «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя», а также подп. 6.5 «Прекращение трудового договора» темы 6). Таким образом, закон предусматривает, что в случае ликвидации организации увольнению подлежат все работники, в том числе и беременные женщины. В то же время по сокращению численности или штата работников беременные уволены быть не могут.

Пунктом 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 (ред. 02.06.2006) «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» установлено, что *контракты* с беременными женщинами,

трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласие на заключение таких контрактов.

При заключении контракта с работником женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х лет, срок для контракта не менее, чем до окончания указанных отпусков. Наниматель с соглашения матери, приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком 5 лет.

По просьбе беременной женщины наниматель обязан устанавливать ей *неполное рабочее время* (ст. 289 ТК).

Запрещается привлечение беременных женщин к работам в ночное время, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни и направление в служебную командировку (ст. 263 ТК).

Отказ беременной женщины от работы в ночное время, сверхурочно, выходные и праздничные дни, от командировки не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Женщины, имеющие детей до 3-х лет, могут привлекаться к работам в ночное время, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни и направлению в служебную командировку только с их письменного согласия.

Положение «О порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю», утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12.12.2007 № 1729, устанавливает порядок и условия предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка (далее — свободный день в неделю) матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитываемому):

троих и более детей в возрасте до 16 лет;

ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Пункт 2 Положения определяет, что 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 статьях 112-114 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также при условии воспитания и проживания детей (ребенка-инвалида) в семье.

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 статьей 118 Трудового кодекса Республики Беларусь;

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 (п. 3 Положения).

Важной дополнительной гарантией права на труд у нанимателя для беременных женщин, является право женщины в соответствии с медицинским заключением на *снижение нормы выработки*, нормы обслуживания либо на перевод на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключаящей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Матери, воспитывающей 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, воспитывающей троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет), по ее 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.

Статьей 266 ТК установлены гарантии на право получения социального отпуска женщинам, усыновившим (удочерившим) детей в возрасте до 3 месяцев (продолжительностью 70 дней со дня усыновления (удочерения) и по заявлению женщины отпуск по уходу за ребенком).

В тех случаях, когда до достижения ребенком возраста полутора лет женщина не уходит в отпуск по уходу за ребенком, ей помимо общего перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные *перерывы для кормления ребенка*. Эти перерывы предоставляются не реже чем через 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии 2 и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее 1 часа (ст. 267 ТК).

9.3. Особенности регулирования труда инвалидов

Труд инвалидов регламентируется гл. 21 ТК, а также Законами от 11 ноября 1991 г. (в ред. 29.10.2004) «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» (в ред. От 11.07.2007 г. С изм. И доп.) и Законом Республики Беларусь от 23.07.2008 № 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидности».

В соответствии со ст. 283 ТК инвалидам 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.

Экспертиза профессиональной пригодности инвалидов осуществляется медицинско-реабилитационной экспертной комиссией (МРЭК).

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, 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.

Статья 285 ТК устанавливает 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 производстве.

Законом Республики Беларусь от 23.07.2008 № 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» предусмотрены профессиональная реабилитация инвалидов, адаптация инвалидов к трудовой деятельности, социальная и трудовая адаптация инвалидов.

Профессиональная реабилитация инвалидов направлена на обеспечение конкурентоспособности инвалидов на рынке труда и предусматривает полное или частичное возобновление сниженной или потерянной профессиональной трудоспособности посредством профессиональной ориентации, а также профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации инвалидов и включает в себя анализ медицинского, психологического, образовательного, профессионального и социального уровней инвалидов и их возможного развития; профессиональную информацию и консультацию; профессиональный подбор.

Трудовая реабилитация инвалидов направлена на создание условий для труда инвалидов и осуществляется у нанимателей с обычными условиями труда, а также на специализированных рабочих местах, в специализированных организациях, цехах и на участках.

Адаптация инвалидов к трудовой деятельности направлена на приобретение и совершенствование инвалидами профессиональных знаний, умений и навыков работы с учетом полученной или имеющейся у них специальности (профессии); приобретение, восстановление и развитие имеющихся у них трудовых способностей и закрепление их в процессе осуществления трудовой деятельности. Такая адаптация может осуществляться в организациях и у индивидуальных предпринимателей, имеющих необходимые возможности и условия, по направлению комитета по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлений (отделов) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов.

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

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 – в зоне первоочередного отселения или зоне последующего отселения, *при сокращении численности или штата* работников при равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе.

При составлении графика отпусков наниматель обязан запланировать отпуск лиц, участвовавших в ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, инвалидов, заболевших вследствие аварии, на 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. При невозможности продолжения трудовой деятельности на прежнем месте другая работа предоставляется или в 1 очередь или применяются меры для их трудоустройства в другую организацию.

9.5. Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения

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

- 1) 35-часовая рабочая неделя;
- 2) суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных;

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения, 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.

Конкретные условия режима труда и отдыха, оплаты труда и размеры компенсаций для указанных работников устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Лица, проживающие (работающие) в зонах первоочередного и последующего отселения, в зоне с правом на отселение 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;

Лица, проживающие (работающие) в зонах первоочередного и последующего отселения, при переселении также имеют право на использование трудового отпуска в удобное для них время.

Срок непрерывного временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения не может превышать одного года

Тема 10

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Вопросы:

10.1. Понятие заработной платы

10.2. Основные системы оплаты труда

10.3. Порядок выплаты заработной платы

10.1. Понятие заработной платы

Заработная плата — вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Формы, системы и размеры оплаты труда служащих государственного аппарата и приравненных к ним лиц устанавливаются законодательством.

Формы и системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда — Правительством или уполномоченным им органом.

Дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.

Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

Заработная плата подразделяется на два вида:

1) номинальную — сумма денежных средств, получаемых работниками за результаты общественно необходимого труда;

2) реальную — совокупность материальных благ и услуг, которые работники могут приобрести за получаемую ими сумму при данном уровне цен.

Заработная плата подразделяется также на:

1) начисленную;

2) реально полученную на руки после уплаты налогов.

Средняя заработная плата — показатель, характеризующий в среднем уровень денежной оплаты труда одного работника (группы работников) за определенный период времени (единицу отработанного времени).

Заработная плата, выплаченная из бюджетных источников, подлежит индексации.

Оплата труда производится на основе республиканских тарифов — часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов). Основным элементом тарифной системы является тарифная сетка — совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых определяются размеры тарифных ставок и окладов. Указанная сетка для работников бюджетной сферы имеет обязательный характер и может изменяться.

Отнесение выполненных работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение им соответствующей квалификации осуществляется в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационным справочником рабочих профессий, по которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

10.2. Основные системы оплаты труда

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.

Выделяют две основные формы оплаты работников, соответствующие двум основным применяемым на практике формам учета затрат труда, — повременную и сдельную, которые подразделяются на системы.

Сдельная форма оплаты включает в себя прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную.

Прямая сдельная — заработок начисляется по установленным расценкам за каждую единицу продукции.

Сдельно-премиальная — сверх заработка по сдельным расценкам выплачивается премия.

Сдельно-прогрессивная — в пределах установленной нормы (базы) труд оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх базы — по повышенным сдельным.

Косвенно-сдельная — устанавливается для вспомогательных работ, в зависимости от результатов обслуживания ими основных работ.

При аккордной оплате производится за весь комплекс работ.

Повременная форма включает следующие системы: простую и повременно-премиальную. При первой заработок работнику исчисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, а при второй дополнительно выплачивается премия. По способу начисления она подразделяется на почасовую и помесечную, а также дополнительную — премиальную, которая применяется при достижении заранее установленных показателей в сочетании с какой-либо основной.

Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, состояния нормирования труда и др. При повременной оплате труда величина заработка работника зависит от фактически

отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Для рабочих промышленных предприятий чаще всего устанавливаются часовые ставки. Дневные тарифные ставки применяются в тех отраслях промышленности, где основой нормирования труда выступают сменные нормы выработки (например, в угольной промышленности). Труд рабочих-повременщиков может оплачиваться по средне-годовым месячным тарифным ставкам, рассчитанным на основе часовых ставок.

При сдельной оплате труда заработок рабочего зависит, по общему правилу, от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление. Он исчисляется с помощью сдельных расценок, норм выработки, норм времени. При решении вопроса о введении сдельной оплаты труда оценивается, имеется ли возможность установить количественные показатели выработки (выполняемых работ) и их учет, обеспечивать должное нормирование труда, увеличить выработку продукции без изменения технологического процесса, контролировать качество продукции.

Установление системы оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Премияльная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования. Круг лиц, подлежащих поощрению, показатели и условия премирования, размеры премий (конкретные по каждой профессии, должности или их предельные размеры) предусматриваются в положениях о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, а у организации — обязанность уплатить премиальную сумму.

Оплата труда, применяемого в особых условиях, является повышенной и устанавливается на:

- 1) тяжелых работах и работах с вредными условиями труда (вводятся по результатам аттестации рабочих мест);

2) работах в зонах радиоактивного загрязнения;

3) работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями (вахтовый метод).

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.

10.3. Порядок выплаты заработной платы

Статья 73 ТК регламентирует сроки и периодичность выплаты заработной платы: выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже 2 раз в месяц.

Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (ст. 136 ТК) или государственными праздниками и праздничными днями (часть первая ст. 147 ТК) она должна производиться накануне их.

Обычно заработная плата выплачивается в денежной форме, однако законом не запрещено выплачивать заработную плату и в натуральной форме — путем выдачи производимых на предприятии товаров либо продукции, приобретенной у третьих лиц. Согласно Женевской конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» такие товары должны быть подходящими для личного пользования и выдача товаров должна представлять собой справедливую и разумную стоимость. Натуральная оплата не может производиться

товарами, перечень которых утверждается Правительством Республики Беларусь.

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, по месту выполнения ими работы. Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение нанимателя вне места работы (в организации заказчика, служебной

командировке, на курсах повышения квалификации и т.д.), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату.

По желанию работника заработная плата полностью или частично перечисляется на счет в банке (ст. 75 ТК).

Для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы.

Размер резервного фонда устанавливается в размере 25 % заработной платы. Конкретный размер резервного фонда определяется в коллективных договорах. Условия и порядок создания резервного фонда регламентируются Положением о резервном фонде заработной платы, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605.

Тема 11

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Вопросы:

11.1 Понятие гарантий и компенсаций

11.2. Выплата ВЫХОДНОГО пособия

11.1 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 в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей. Помимо общих гарантий и компенсаций, установленных Трудовым кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине нанимателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника; в других случаях. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств нанимателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством. В указанных случаях наниматель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- 1) величина минимального размера оплаты труда;
- 2) величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы;
- 3) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 4) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению нанимателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 5) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 6) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения

деятельности нанимателя;

7)государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

8)ответственность нанимателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

9)сроки и очередность выплаты заработной платы.

11.2. Выплата выходного пособия

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 48) и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 статьи 35, пунктах 2 и 3 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора выходное пособие выплачивается в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (пункт 1-1 статьи 47) 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.

Тема 12

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Вопросы:

12.1. Нормирование рабочего времени

12.2. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)

12.3. Неполное рабочее время

12.4. Работа в ночное время

12.5. Сверхурочная работа

12.6. Ненормированный рабочий день

12.7. Режим рабочего времени

12.8. Режим гибкого рабочего времени

12.9. Случаи перевода на обычный режим работы

12.10. Использование рабочего времени

и его учет

12.1. Нормирование рабочего времени

Рабочее время является важным институтом трудового права и вопросы его продолжительности имеют значение как для работника, так и для государства в целом.

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 Трудовым кодексом и коллективным договором.

Нормальная продолжительность рабочего времени — продолжительность рабочего времени, равная полной — не может превышать 40 часов в неделю (ст. 112 ТК) или сокращенной — для нижеприведенных категорий работников (ст. 113 и ст. 114 ТК) его норме.

Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочего времени, установленной ее нормой считается вышеприведенная предельная продолжительность.

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться только законом и с определенными целями — для охраны труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, несовершеннолетних и т.п.

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.

Продолжительность рабочего времени для работников моложе 18 лет составляет: в возрасте от 14 до 16 лет — не более 23 часов в неделю, от 16 до 18 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 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.

12.2. 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 ст.ст. 112—114 ТК (см. подп. 8.1 «Нормирование рабочего времени» данной темы).

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

1) для работников в возрасте от 14 до 16 лет — 4 часа 36 минут, от 16 до 18 лет — 7 часов;

2) для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих профессионально-техническое образование, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет — 2 часа 18 минут, в возрасте от 16 до 18 лет — 3 часа 30 минут;

3) для инвалидов I и II группы — 7 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, — 6 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 — 7 часов;

2) при 30-часовой и менее рабочей неделе — 6 часов.

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).

12.3. Неполное рабочее время

Неполное рабочее время устанавливается соглашением сторон — как при приеме на работу, так и впоследствии (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя).

Наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время следующим работникам, указанным в части второй ст. 289 ТК:

- 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 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.

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.

Неполное рабочее время устанавливается соглашением сторон — как при приеме на работу, так и впоследствии (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя). Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок.

Оплата труда при неполном рабочем времени пропорциональна отработанному времени или зависит от выработки. Тем самым неполное рабочее время отличается от сокращенного, которое устанавливается законом и является нормальной продолжительностью рабочего времени и при котором размер заработной платы не сокращается, а производится как за полную продолжительность рабочего времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не ограничивает работника в правах — ему предоставляется отпуск, стаж исчисляется по общим правилам.

12.4. Работа в ночное время

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час с соответствующим сокращением рабочей недели.

Это правило не распространяется на работников, для которых уже

предусмотрено сокращение рабочего времени (несовершеннолетних инвалидов I и II группы, учителей, врачей и т.д. (ст.ст. 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) работники моложе 18 лет.

Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия; а инвалиды – при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением.

12.5. Сверхурочная работа

Трудовой кодекс предусматривает возможность привлечения работников к выполнению работы за пределами установленного им в соответствии с законодательством рабочего времени. К разряду таких возможностей относится 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. Предложение, распоряжение нанимателя о сверхурочной работе может быть выражено как в письменной, так и в устной форме. Формулировка «с ведома нанимателя» означает, что должностное лицо, уполномоченное нанимателем решать вопрос о привлечении работников к сверхурочным работам (например, мастер), хотя и не давало распоряжения о сверхурочной работе, но знало о них и, следовательно, допускало.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой, по общему правилу, признается работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени учетного периода. Определение количества сверхурочных часов работы работников, находящихся на суммированном учете рабочего времени, осуществляется по табелям

рабочего времени как разница между фактически отработанным временем за учетный период и временем по норме за данный период.

При этом как сверхурочная расценивается не только работа по выполнению непосредственно своих трудовых функций, но и трудовых функций других работников.

В виде исключения законодатель не признает сверхурочной работу, выполненную сверх установленной продолжительности рабочего времени, которая компенсируется в ином, чем предусмотрено законодательством для сверхурочных работ, порядке:

1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или 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.

Трудовой кодекс ограничивает привлечение работников к сверхурочным работам рядом условий..

Прежде всего, согласно ст. 120 ТК работник привлекается к сверхурочным работам только с его согласия. Отступления от этого правила 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 (ст. 121 ТК).

К сверхурочным работам не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- 3) работники моложе 18 лет;
- 4) работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных учреждениях и учреждениях обеспечивающих профессионально-техническое образование, 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 3 до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 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.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в вышеприведенных случаях, предусмотренных ст. 121 ТК.

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.

Привлечение к сверхурочным работам оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

12.6. Ненормированный рабочий день

Согласно введенной в новой редакции ТК РБ статье 118-1.

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 продолжительностью до 7 календарных дней за счет собственных средств нанимателя (статья 158).

Категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

На основании перечней, утвержденных уполномоченными Правительством Республики Беларусь органами, и с учетом степени напряженности и сложности труда, необходимости привлечения работника к выполнению работы сверх установленной продолжительности рабочего дня в организациях составляется перечень работников с ненормированным рабочим днем, который определяет конкретную продолжительность дополнительного отпуска. Этот перечень оформляется как приложение к коллективному договору, а при его отсутствии утверждается нанимателем.

Наниматель не вправе расширять перечни работников с ненормированным рабочим днем, утвержденные в установленном порядке.

В перечень работников с ненормированным рабочим днем не включаются должности, работа на которых не вызывает необходимости выполнения ее сверх установленной нормы рабочего времени.

Вместе с тем при составлении перечня работников с ненормированным рабочим днем следует исходить из того, что ненормированный рабочий день не устанавливается:

1) работникам, продолжительность ежедневной работы (смены) которых определена частью второй ст. 115 ТК (работники моложе 18 лет, инвалиды I и II

группы, а также работающие в зоне эвакуации, в том числе временно направленные или командированные туда);

2) работникам, работающим по совместительству;

3) 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;

4) работникам при сменном режиме работы;

5) работникам со сдельной оплатой труда.

Работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего дня работниками, которым установлен ненормированный рабочий день, не считается сверхурочной.

12.7. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени – порядок распределения нанимателем установленных Трудовым кодексом для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов (ст. 123 ТК).

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, и определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), который утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее 1 месяца до введения его в действие.

5-дневная с двумя выходными днями или 6-дневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Если при 5-дневной рабочей неделе сумма часов 5 рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, не отработка 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 5-дневной и 6-дневной рабочей неделе должна соответствовать расчетной норме рабочего времени каждого календарного года, которая устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. Работники чередуются по сменам равномерно.

12.8. 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 1 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.

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 5-дневной и 6-

дневной рабочей неделе, так и при других режимах работы.

Применение режима гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия нормирования и оплаты труда работников, порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении гарантий, продолжительности трудового отпуска, исчислении трудового стажа и других трудовых правах. Запись о режиме гибкого рабочего времени в трудовую книжку не вносится.

Гибкое рабочее время включает:

- 1) переменное (гибкое) время — время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
- 2) фиксированное время — время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном подразделении предприятия. По продолжительности — это основная часть рабочего дня;
- 3) перерыв для питания и отдыха, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;
- 4) продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

Продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников.

Максимальная продолжительность гибкого времени в течение рабочего дня не должна превышать 10 часов, а за учетный период сумма часов рабочего времени должна быть равна норме часов за этот период.

Возможны следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода:

- 1) учетный период, равный рабочему дню, когда его продолжительность, установленная законодательством, полностью 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 отработывается 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 режима гибкого рабочего времени, удобные для нанимателя и работников.

12.9. 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 1 месяца;
- 2) при нарушении работником принятого режима помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий — на срок до 3 месяцев, а при повторном нарушении — на срок не менее 2 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.

12.10. Использование рабочего времени и его учет

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.

Наниматель обязан вести учет явок на работу и ухода с нее 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:

1) оплачиваемое время;

2) неоплачиваемое время;

3) 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 5 минут.

Время использования работников в период простоя на других работах в листок простоя не включается и оформляется выдачей разовых нарядов.

В непрерывно действующих организациях, а также там, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, может применяться суммированный учет рабочего времени (например, в строительных организациях).

Ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше нормы часов рабочего дня или рабочей недели.

Сумма часов рабочего времени за учетный период должна быть равна норме часов за этот период, рассчитанной в соответствии со ст.ст. 112—117 Трудового кодекса (продолжительность рабочего времени — полная; сокращенная; ежедневной работы (смены); накануне праздников и праздничных дней; в ночное время).

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

Учетный период может определяться календарными или иными периодами.

Норма часов рабочего времени за учетный период рассчитывается путем умножения нормы часов рабочего дня (смены), согласно графику или распорядку работы, с учетом сокращения рабочего времени накануне государственных праздников и праздничных дней и в ночное время (ст.ст. 116 и 117 ТК) на число рабочих часов в учетном периоде.

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Тема 13

ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

Вопросы:

13.1. Право на отдых

13.2. Перерыв для отдыха и питания,

дополнительные специальные перерывы

13.3. Выходные дни

13.4. Государственные праздники и праздничные дни

13.5. Трудовые отпуска

13.6. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год и за последующее годы

13.7. Социальные отпуска

13.8. Отпуск по беременности и родам

13.9. Отпуск по уходу за ребенком

до достижения им возраста 3 лет

13.10. Отпуск без сохранения заработной платы

13.1. Право на отдых

Право на отдых одно из важнейших прав граждан, закрепленное в Конституции Республики Беларусь. Время отдыха представляет собой установленное законодательством время, в течение которого работник освобождается от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Оно включает:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (в частности, перерыв для отдыха и питания, перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др.);
- 2) выходные дни;
- 3) праздничные дни;
- 4) отпуска.

13.2. Перерыв для отдыха и питания, дополнительные специальные перерывы

Перерыв для отдыха и питания предоставляется в течение рабочего дня продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 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 работодателем.

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 работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка.

Дополнительные специальные перерывы предоставляются в течение рабочего дня (перерывы для кормления ребенка, для обогрева, для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др.). Их продолжительность и порядок при предоставлении определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

13.3. Выходные дни

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) должна быть не менее 42 часов и исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня (выходных дней) и до момента его начала в первый после выходного дня (выходных дней) рабочий день.

При сменной работе, суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем, выходной день не переносится и другой день отдыха не

предоставляется (ст. 140 ТК).

В организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом (металлургическое, химическое производство, сельское хозяйство и др.), а также обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций (электростанции, телеграф, почта, скорая помощь, транспорт, обслуживание основного производства и др.), выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности).

В организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья (торговля, бытовое обслуживание, театры, кинотеатры, музеи и др.), выходной день (выходные дни) устанавливается в другой день недели в порядке, предусмотренном ст.ст. 136—139 ТК, и с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.

Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя, за исключением следующих случаев:

- 1) предотвращение катастрофы, производственной аварии, выполнение работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- 2) предотвращение несчастных случаев;
- 3) устранение случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 4) оказание медицинским персоналом экстренной медицинской помощи.

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.

Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника.

Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой в размере, установленном частями третьей и четвертой ст. 69 ТК: не ниже чем в двойном размере по следующим правилам: работникам со сдельной оплатой труда — не ниже двойных сдельных расценок; с повременной оплатой труда, а также получающим оклады, ~ не ниже двойных часовых ставок (окладов); премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

Если привлечение к работе в выходные дни обязательно для работника (см. вышеназванные случаи в пп. 1—4), 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.

13.4. Государственные праздники и праздничные дни

Согласно ст. 147 ТК работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

В государственные праздники и праздничные дни допускаются:

1) работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации);

2) работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызываемые необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.

Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни в соответствии с утвержденным

графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

13.5. Трудовые отпуска

Под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Работникам предоставляются следующие виды трудовых отпусков:

- 1) основной отпуск;
- 2) дополнительные отпуска. Продолжительность основного отпуска не может быть

менее 24 календарных дней. Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью отпуска более 24 дней устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2008 г. № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» утвержден Перечень категорий работников организаций, финансируемых из бюджета, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (например, руководители, главные бухгалтеры, водители специальных легковых автомобилей медицинской помощи).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» (в ред. 08.09.2008) утверждены два перечня:

- перечень организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней и
- перечень категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней (работники профессиональных аварийно-

спасательных служб, работники, признанные инвалидами, работники моложе восемнадцати лет, работники, работающие в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы» (в ред. Постановления Совмина от 30.08.2008 № 1257) устанавливается дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от установленного по результатам аттестации класса и дополнительный отпуск за особый характер работы (например, работникам, занятым на подземных горных работах в рудниках, на подземных работах, в гражданской авиации, в странах с тяжелыми климатическими условиями, в лесном хозяйстве и др.).

Коллективным договором, соглашением или нанимателем трудового договора устанавливаются дополнительные поощрительные отпуска.

Наниматель за счет собственных средств имеет право устанавливать работникам, имеющим продолжительный стаж работы, дополнительный отпуск до 3 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный отпуск продолжительностью до 7 календарных дней.

В негосударственных организациях конкретная продолжительность такого отпуска для работников устанавливается коллективным или трудовым договором, нанимателем. Наниматель не вправе расширять перечни работников с ненормированным рабочим днем, утвержденные в установленном порядке.

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

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

результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

■

13.6. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год и за последующее годы

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через 6 месяцев работы у нанимателя, за исключением следующих случаев:

До истечения 6 месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) лицам моложе 18 лет;
- 3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- 4) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 6 месяцев работы по совместительству;
- 5) участникам Великой Отечественной войны;
- 6) женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- 7) работникам, обучающимся без отрыва от производства в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования;
- 8) в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, трудовой отпуск предоставляется по истечении 3 месяцев работы.

Работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен).

Допускается, кроме случаев, изложенных выше в пп. 1-9, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено Трудового кодексом.

13.7. 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.

Право на социальные отпуска не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или коллективным договором, соглашением, — заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

Социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

Различают следующие виды социальных отпусков:

- 1) по беременности и родам;
- 2) по уходу за детьми;
- 3) в связи с обучением;
- 4) в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 5) по уважительным причинам личного и семейного характера.

13.8. 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, предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.

13.9. Отпуск по уходу за ребенком

до достижения им возраста 3 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 3 лет с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством.

Отпуск предоставляется по письменному заявлению матери ребенка и может быть использован ею полностью либо по частям любой продолжительности.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 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.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 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 по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет не засчитывается.

Если во время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста рождается следующий ребенок, то за период предоставляемого женщине отпуска по беременности и родам пособие по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет выплачивается в полном размере.

В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет мать или другое лицо, фактически осуществляющие уход за ребенком, могут 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.

В случае приостановки отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет в связи с выходом на работу на полный рабочий день или на работу на условиях неполного рабочего времени (более половины месячной нормы), а также при оформлении ребенка в детское дошкольное учреждение пособие выплачивается в размере 50 % от установленного.

Мать или отец, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и одновременно продолжающие учебу в профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведениях с отрывом от производства, имеют право на получение стипендии и пособия в полном размере.

Матери, отцу либо другому родственнику в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет пособие по уходу за больным ребенком не выдается. В случае их выхода на работу на условиях неполного рабочего времени (но не более половины месячной нормы), пособие по уходу за больным ребенком выдается в размере 100 % среднего заработка.

13.10. Отпуск без сохранения заработной платы

Наниматель обязан предоставлять по желанию работника кратковременные отпуска без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

1) продолжительностью до 14 календарных дней:

а) женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

б) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территориях других государств;

в) осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

2) продолжительностью до 60 календарных дней:

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

3) в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

Отпуска, предусмотренные пунктами 1 и 2, предоставляются в период, согласованный работником с нанимателем.

Отпуск без сохранения заработной платы, если иное не установлено коллективным договором, соглашением, может предоставляться по договоренности между работником и нанимателем по семейно-бытовым, другим уважительным причинам, помимо тех, которые предусмотрены выше (для работы над диссертацией, написания учебников и т.п.).

Уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

Тема 14

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Вопросы:

14.1. Трудовая дисциплина. Трудовой распорядок.

Дисциплинарное взыскание

14.2. Порядок применения дисциплинарных взысканий

14.3. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

14.1. Трудовая дисциплина. Трудовой распорядок.

Дисциплинарное взыскание

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

Трудовой распорядок для работников определяется:

- 1) положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности;
- 2) коллективными договорами, соглашениями;
- 3) должностными инструкциями работников;
- 4) графиками работ (сменности);
- 5) графиками отпусков;

Локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются нанимателем с участием профсоюзов на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Дисциплинарная ответственность следует за дисциплинарный проступок, т.е. за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение

работником своих трудовых обязанностей.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение (п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42, п1 ст. 47).

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (например, для работников транспорта, таможенной службы).

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 следующие меры:

- 1) лишение премий;
- 2) изменение времени предоставления трудового отпуска и др.

Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

14.2. 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 5-дневный срок.

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 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 1 месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, — позднее 2 лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем).

Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) руководителя.

Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда (ст. 204 ТК) могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям),

названным выше.

Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством.

14.3. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

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 в соответствии с вышеприведенным порядком дисциплинарного взыскания наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями второй, третьей и четвертой ст. 200 ТК, 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 (ст. 204 ТК), вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения), постановления.

Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его

досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением.

Тема 15

ОХРАНА ТРУДА

Вопросы:

15.1. Обязанности нанимателя

по обеспечению безопасных условий труда

15.2. Права и обязанности работающего и работодателя

15.3. Службы охраны труда

15.1. Обязанности нанимателя

по обеспечению безопасных условий 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.

Право на здоровье и безопасные условия труда гарантировано Конституцией Республики Беларусь 1994 г. (ст. 41).

Трудовым кодексом Республики Беларусь, законами от 18 июня 1993 г. «О

здравоохранении» (ред. От 14.06.2007), от 5 января 1998 г. «О радиационной безопасности населения» (с изм. От 06.11.2008), от 15 июня 1993 г. «О пожарной безопасности» (ред. от 14.06.2007), от 23 ноября 1993 г. «О санитар-но-эпидемическом благополучии населения» ред. 16.05.2006 г., от 10 января 2000 г. «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (ред. 20.07.2006 г.) и другими актами законодательства установлены права, обязанности, ответственность субъектов трудовых отношений, которыми они наделены в области охраны труда.

Вопросы охраны труда регулируются Законом Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда» (вступает в силу через шесть месяцев после официального опубликования, за исключением статей 41 и 42, которые вступают в силу со дня официального опубликования).

Действие Закона распространяется не только на работающих по трудовому договору, но и на:

- работающих по гражданско-правовым договорам;
- на основе членства (участия) в юридических лицах;
- глав и членов крестьянских (фермерских) хозяйств;
- обучающихся и воспитанников учреждений образования, привлекаемых в установленном законодательством порядке к выполнению работ (оказанию услуг) в организациях, в том числе в период прохождения производственной практики;

военнослужащих Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, привлекаемых к выполнению работ (оказанию услуг) и исполнению иных обязанностей, не обусловленных военной службой, в порядке и на условиях, установленных законодательством;

- содержащихся в исправительных, лечебно-трудовых, воспитательно-трудовых учреждениях и привлекаемых в установленном законодательством порядке к выполнению оплачиваемых работ;

• привлекаемых в установленном законодательством порядке к труду в процессе лечения (трудотерапии) в организациях здравоохранения;

- привлекаемых в установленном законодательством порядке к ликвидации

чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В соответствии с данным Законом государственное управление в области охраны труда осуществляют Президент Республики Беларусь, Правительство Республики Беларусь, республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы в пределах их компетенции.

Наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе:

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

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

3)организацию труда 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;

б)постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов и соблюдением нормативных правовых актов по охране труда.

Наниматель также должен проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, медосмотры работников; обучение и инструктаж работников.

Наниматель назначает должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда, проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике, при необходимости выплачивает единовременное пособие

работнику, утратившему трудоспособность, и возмещает вред, причиненный жизни и здоровью работников трудовым увечьем.

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

15.2. Права и обязанности работающего и работодателя

Работающий имеет право:

- на получение от работодателя достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, а также о средствах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- на личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда, проведении в установленном порядке проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

- на отказ от выполнения порученной работы (оказания услуги) в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности и в случае не предоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда.

Работающий должен не только соблюдать требования по охране труда, но и использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда, немедленно сообщать работодателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие работодателю по принятию мер для оказания необходимой помощи потерпевшим и

доставки их в организацию здравоохранения.

Работодатель обязан обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, производственных зданий (помещений), сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых в производстве материалов, химических веществ, а также эффективную эксплуатацию средств индивидуальной и коллективной защиты, принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

К обязанностям работодателя также относят подготовку (обучение), инструктаж, переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда, обеспечение в установленном законодательством порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике, обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством и др.

Работодатель обязан беспрепятственно допускать к проведению проверок в установленном законодательством порядке представителей соответствующих органов, предоставлять сведения по охране труда по вопросам, входящим в их компетенцию, не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) в соответствующий день (смену) работающего, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг).

Согласно Правилам расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 15.01.2004 № 30 (ред. 18.02.2008), должностное лицо организации, нанимателя, страхователя:

- при необходимости немедленно организует оказание первой помощи

потерпевшему, вызов медицинских работников на место происшествия (доставку потерпевшего в организацию здравоохранения);

- принимает неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- обеспечивает до начала расследования несчастного случая сохранение обстановки на месте его происшествия, а если это невозможно — фиксирование обстановки путем составления схемы, протокола, фотографирования или иным методом;

- сообщает нанимателю, страхователю о происшедшем несчастном случае.

Наниматель, страхователь, получив сообщение о несчастном случае на производстве, принимает меры по устранению причин несчастного случая; в течение одного дня сообщает о несчастном случае страховщику, нанимателю потерпевшего (при несчастном случае с работником другого нанимателя) и направляет в организацию здравоохранения запрос о тяжести травмы потерпевшего; информирует о несчастном случае на производстве родственников потерпевшего и профсоюз (иной представительный орган работников); обеспечивает расследование несчастного случая на производстве (п. 10 Правил).

Наниматель, страхователь также обязан в пятидневный срок после получения документов специального расследования группового несчастного случая, несчастного случая со смертельным или тяжелым исходом, профессионального заболевания издать приказ (распоряжение) о мероприятиях по устранению причин несчастного случая, профессионального заболевания, привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, допустивших нарушения требований актов законодательства о труде и об охране труда, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов.

О выполнении мероприятий по устранению причин несчастного случая, профессионального заболевания наниматель, страхователь в установленные сроки информирует организации, представители которых проводили специальное расследование, и профсоюз (иной представительный орган работников).

15.3. Службы охраны труда

Для организации и осуществления контроля в сфере охраны труда согласно ст. 227 ТК наниматели обязаны ввести должность специалиста по охране труда или создать соответствующую службу из числа лиц, имеющих необходимую подготовку.

Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23 июля 1999 г. № 94 утверждены Нормативы численности специалистов по охране труда на предприятиях.

В зависимости от числа работающих, количества вновь принимаемых на работу, самостоятельных структурных подразделений и их территориальной дислокации, а также численности работающих во вредных условиях труда устанавливается форма этой службы (управление, отдел, бюро, группа), ее состав и численность.

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 эти 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 предприятия или его заместителю и приравнивается к основным производственно-техническим службам.

Типовое положение о службе охраны труда утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

При разработке должностных инструкций руководителей структурных подразделений и функциональных служб организации, специалистов и других работников должны быть предусмотрены и их обязанности по вопросам охраны труда.

Субъекты хозяйствования обязаны завести документы по охране труда. Их

перечень во многом обусловлен характером производственной деятельности, тем не менее существует ряд документов, которые являются обязательными независимо от специфики производственной деятельности. К ним, в частности, относятся;

- 1) перечень действующих инструкций по охране труда;
- 2) журнал регистрации инструкций по охране труда;
- 3) журнал учета выдачи инструкций по охране труда;
- 4) инструкции по охране труда для работников всех профессий и на все виды выполняемых работ;
- 5) программа вводного инструктажа по охране труда;
- 6) перечень должностей и профессий работников, для которых не проводится инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- 7) журналы регистрации инструктажей по охране труда;
- 8) приказ о создании комиссии по проверке знаний работников по охране труда;
- 9) протоколы комиссии по проверке знаний работников по вопросам охраны труда;
- 10) удостоверения по охране труда;
- 11) перечень профессий и работ, по которым проводится проверка знаний работников по вопросам охраны труда;
- 12) перечень должностей руководителей и специалистов, подлежащих периодической проверке знаний по вопросам охраны труда;
- 13) журналы регистрации несчастных случаев на производстве, микротравм и профессиональных заболеваний;
- 14) перечни контингентов и список лиц, подлежащих предварительному и периодическому медицинским осмотрам;
- 15) перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин;

перечни профессий и должностей работников для бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и других смывающих и обезвреживающих веществ, молока или других равноценных

продуктов;

17) перечни профессий и должностей работающих во вредных условиях труда, которым предоставляется дополнительный отпуск и устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск в связи с ненормированным рабочим днем;

18) перечень рабочих мест, производств, профессий и должностей, дающих право на пенсию по возрасту в связи с особыми условиями труда (по Спискам № 1 и 2, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2005 г. № 536 «О списках производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда») ред. 01.03.2007 г.;

19) карты оценки организационно-технического уровня рабочих мест;

20) карты условий труда на рабочих местах;

21) паспорта на оборудование, машины и механизмы; 22) акты о вводе в эксплуатацию объектов и установок;

23) техническая документация на здания и сооружения;

24) акты и протоколы осмотров и испытаний оборудования;

25) схемы электро-, водо-, газо-, теплоснабжения;

26) лицензии, разрешения на осуществление соответствующих видов деятельности;

27) графики осмотров, испытаний, проведения регламентных и ремонтных работ;

28) приказы о назначении ответственных лиц по различным вопросам, связанным с обеспечением безопасности труда;

29) копии отчетов о травматизме, заболеваемости, условиях труда на производстве.

При осуществлении специфической деятельности дополнительно должна вестись документация по радиационной, лазерной, химической безопасности,

перевозке опасных грузов и т.п.

Субъектом хозяйствования должны быть разработаны правила внутреннего трудового распорядка, заведены книга приказов (распоряжений), журнал учета трудовых книжек и вкладышей к ним, разработаны и утверждены графики работы, отпусков и т.п.

Тема 16

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Вопросы:

**16.1. Понятие трудовых споров, причины,
виды трудовых споров**

**16.2. Порядок рассмотрения
индивидуальных трудовых споров**

16.3. Компетенция комиссии по трудовым спорам

16.4. Разрешение трудового спора в судебном порядке

**16.5. Сроки обращения за разрешением
трудовых споров**

**16.6. Восстановление на работе, на прежнем
рабочем месте, прежних существенных
условий труда**

**16.1. Понятие трудовых споров, причины,
виды трудовых споров**

В процессе трудовой деятельности возникают конфликты между работником и нанимателем, обусловленные объективно различными интересами сторон. У нанимателя эти интересы состоят в том, чтобы получить максимальную прибыль при минимизации заработной платы работников и расходов на условия труда, у работника — в том, чтобы получить максимальную заработную плату и комфортные условия труда. Наниматель заинтересован в том, чтобы работа выполнялась минимальным количеством сотрудников, а работник стремится сохранить рабочее место. Конфликты также вызываются субъективными причинами, незнанием законодательства нанимателем, волевым стилем управления и другими причинами. Все трудовые споры должны разрешаться в установленном законом порядке.

Трудовые споры — это разногласия, возникающие по поводу применения правовых актов о труде, установления или изменения условий труда, которые разрешаются в установленных законом процессуальных формах.

Существуют следующие виды трудовых споров:

- 1) индивидуальные;
- 2) коллективные.

В индивидуальном трудовом споре субъектом, противостоящим нанимателю, является определенный работник, который заявляет требование.

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

16.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Вступив в трудовые отношения, как работник, так и наниматель могут оказаться в ситуации, когда нарушаются их права и законные интересы, что, в свою очередь, приводит к возникновению трудовых споров. Как правило, решить такие споры можно в добровольном порядке (например, рассмотрев заявление работника, указывающего, что запись об увольнении в его трудовой книжке не соответствует приказу об увольнении, наниматель принимает меры к устранению выявленного

несоответствия).

Однако нередко возникшую конфликтную ситуацию не удастся разрешить путем договора, что вынуждает сторону, права которой нарушены, обратиться за помощью в компетентные органы.

В соответствии со ст. 233 ТК индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) судами.

В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом решения данных органов подлежат принудительному исполнению судебными исполнителями (ст. 461).

Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке.

В частности, трудовые и связанные с ними отношения работников — граждан Республики Беларусь, работающих в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, регулируются Трудовым кодексом 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 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 актами этих организаций и трудовыми

договорами, а по не урегулированным в них вопросам — Трудовым кодексом и иными актами законодательства.

Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются законодательством соответствующего иностранного государства.

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.

Наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

16.3. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Правом обратиться в комиссию по трудовым спорам, если она создана в организации или в соответствующем структурном подразделении, обладает только работник, причем как состоящий в трудовых отношениях с нанимателем, так и уволившийся, если его требование основано на трудовых отношениях с данным нанимателем. Обращение в комиссию по трудовым спорам пошлинами и сборами не облагается.

По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях организаций.

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 (предоставление помещения, оргтехники)

осуществляется нанимателем.

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда Трудовым кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников — членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

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.

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 10-дневный срок.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза.

Решение комиссии по трудовым спорам имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются: наниматель, фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию по трудовым спорам работника, даты обращения в комиссию по трудовым спорам и рассмотрения спора; существо спора, фамилии членов комиссии по трудовым спорам, присутствовавших на заседании, мотивированное решение комиссии по трудовым спорам. Копии решения комиссии по трудовым спорам в 3-дневный срок вручаются работнику и нанимателю.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных ст. 320 и 321 ТК

(организации с иностранными инвестициями, филиалы и представительства белорусских юридических лиц за границей: иностранные дипломатические представительства и консульские учреждения, аккредитованные в Беларуси), в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам.

Пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления.

В отношении работников — членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускается понижение тарифной ставки (оклада) и расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных пп. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42, пп. 1-3 ст. 44 ТК (см. подробнее подп. 6.7 «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя», а также подп. 6.5 «Прекращение трудового договора» темы 6) и иными законодательными актами, а также в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

16.4. Разрешение трудового спора в судебном порядке

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

1) о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 22 ТК (см. подробнее подп. 5.11 «Недействительность трудового договора и отдельных его условий» темы 5);

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 10-дневный 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 средне-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.

16.5. Сроки обращения за разрешением трудовых споров

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в 3-месячный 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 1 год со дня обнаружения ущерба.

Вышеуказанные сроки применяются при обращении в суд прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ст. 242 ТК, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам или судом.

Жалобы, поданные по истечении 3 лет с момента вступления в законную силу решения суда об отказе в восстановлении на работе, рассмотрению не подлежат.

16.6. Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда.

Если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере 10-кратного среднемесячного заработка.

В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения

формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую

работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула.

При незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы работнику выплачивается по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения ниже-оплачиваемой 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 ниже-оплачиваемой работы.

На должностных лиц возлагается обязанность возместить ущерб, если увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом.

Решение или постановление, принятые органом по рассмотрению трудовых споров, в случае прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения, подлежат немедленному исполнению.

Если наниматель задержал исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Немедленному исполнению в соответствии с гражданским процессуальным

законодательством подлежит также решение суда о выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в 3-дневный срок

по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением немедленного исполнения, предусмотренного ст. 247 ТК (случаи прекращения трудового договора без законного основания, незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы).

В случае неисполнения нанимателем в установленный срок решения комиссии по трудовым спорам о восстановлении на работе на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда комиссия 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 (ст. 249 ТК).

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 3-месячного срока в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

При пропуске работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, при последующем ином разрешении трудового спора, а также сумм, выплаченных по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Тема 17

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Вопросы:

17.1. Понятие материальной ответственности работников

17.2. Полная и ограниченная материальная ответственность

17.3. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю

17.1. Понятие материальной ответственности работников

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю — это обязанность работника возместить в установленных законодательством пределах и порядке ущерб, причиненный по его вине нанимателю, с которым он состоит в трудовых правоотношениях.

Условия, порядок привлечения к ответственности работника определяются Трудовым кодексом, постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» и другими нормативными актами.

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, т.е. утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость

для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты, к которым, в частности, относятся: заработная плата, выплаченная незаконно уволенному работнику, штрафы, взысканные с нанимателя по вине работника, потери нанимателя в связи с неудовлетворением исковых требований по причине пропуска исковой давности, расходы, связанные с перевозкой, экспертизой поставленной в торговую сеть некачественной продукции (товара), сверх нормативный расход электроэнергии, горюче-смазочных материалов.

Упущенная выгода при определении размера ущерба не учитываются, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404 ТК).

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым кодексом, коллективным, трудовым договорами.

Вина работника в причинении ущерба может выражаться в форме умысла (прямого или косвенного) или неосторожности в виде самонадеянности или небрежности. Наиболее распространенная форма вины при причинении ущерба — неосторожность. Если ущерб причинен в результате умысла, работник несет полную материальную ответственность (п. 5 ст. 404 ТК). За ущерб, причиненный по небрежности, предусмотрена ограниченная материальная ответственность в размере не свыше среднего месячного заработка (п. 1 ст. 403 ТК).

Цели материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю:

- 1) защита собственности путем возмещения причиненного ущерба и оказание воспитательного воздействия на нарушителя;
- 2) охрана заработной платы от необоснованных удержаний.

Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе.

Работники, которые несут полную материальную ответственность на

основании п. 1, 2, 4 и 6 ст. 404 ТК (случаи полной материальной ответственности), обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда.

Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

17.2. Полная и ограниченная материальная ответственность

В силу положений ст. 402 ТК за ущерб, причиненный нанимателю, работники при наличии их вины несут, как правило, полную материальную ответственность. Ограниченная материальная ответственность может устанавливаться Трудовым кодексом, а также коллективными договорами, соглашениями.

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 3-кратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в случаях предусмотренных ст. 404 ТК Республики Беларусь:

1) 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 для других целей в соответствии со ст. 405 ТК;

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

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

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

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

6) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей как в свободное от работы, так и в рабочее время. При этом наниматель должен доказать, что ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей и действия работника, повлекшие наступление ущерба, совершались не в интересах нанимателя. Материальный ущерб, причиненный работником в связи с самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов и т.д.), принадлежащих нанимателю, определяется применительно к требованиям ст. 933 ГК.

При этом следует иметь в виду[^] что если полная материальная ответственность предусмотрена ст. 404 ТК, то коллективными договорами, соглашениями ограниченная материальная ответственность не может быть установлена.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими 18 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, 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.

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 каждым договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

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.

Полную материальную ответственность в порядке регресса несут должностные лица, по вине которых произведены выплаты работникам за незаконное увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда, отстранение от работы, задержку исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда, а также в возмещение морального вреда. Материальная ответственность должностных лиц, в компетенцию которых входит издание приказов по названным вопросам, наступает в силу ст. 245 ТК, а других должностных лиц, не наделенных такими полномочиями, — в силу ст. 402 ТК.

17.3. Порядок возмещения 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 (ст. 401 ТК).

Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника.

Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику.

До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

Размер ущерба должен определяться согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 13 января 2003 г. № 22 «О размере вреда, причиненного государственному имуществу» (в ред. 22.11.2004).

В судебном порядке рассматриваются споры:

1) нанимателей к работникам о возмещении ущерба, если работник не согласен с размером ущерба и возмещение не может быть произведено по распоряжению нанимателя, а также к работникам, прекратившим трудовые отношения с нанимателем;

2) нанимателей к работникам, если нанимателем пропущен срок для издания распоряжения об удержании суммы возмещения, не превышающей среднего месячного заработка работника;

3) собственника или уполномоченного им органа к руководителям организаций и их заместителям о возмещении материального ущерба, причиненного организации, в том числе к руководителям организаций (должностным лицам), виновным в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, задержке исполнения решения суда о восстановлении

на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда, а также о возмещении выплаченного работнику морального вреда, если ущерб не возмещен в добровольном порядке;

4) работников к нанимателям, не согласных с удержанием, произведенным нанимателем в возмещение ущерба, или с его размером, после соблюдения порядка внесудебного рассмотрения или если комиссия по трудовым спорам не создана или не рассмотрела их заявления в установленный 10-дневный срок, в том числе работников, не являющихся членами профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам.

Согласно ст. 242 ТК для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного работником, устанавливается срок в 1 год со дня обнаружения ущерба, т.е. со дня, когда ему стало известно о наличии ущерба, причиненного работником.

Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

Наниматель, возместивший ущерб, причиненный работником при исполнении трудовых обязанностей другим лицам, имеет право регресса к такому работнику.

Если наниматель в нарушение порядка, установленного Трудовым кодексом, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и

материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению. Проверять материальное положение работника суды должны требовать доказательства об имущественном положении лица, привлекаемого к материальной ответственности (размер заработка, иные доходы). При этом должны учитываться основные и дополнительные доходы, количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержание по исполнительным листам, наличие имущества, в том числе доли в общей собственности, совместной собственности супругов в имуществе колхозного двора и т.д.

Тема 18

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Вопросы:

18.1. Система государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

18.2. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде

18.1. Система государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде представляет собой деятельность компетентных органов, направленную на защиту трудовых прав работников.

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 исполнитель-

ные и распорядительные органы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им организаций.

В процессе указанной деятельности органы предупреждают и выявляют нарушения трудового законодательства со стороны нанимателя и уполномоченных им лиц, восстанавливают трудовые права работников и привлекают к ответственности виновных в нарушении этих прав.

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

Основные виды надзора и контроля:

- 1) государственный;
- 2) судебный;
- 3) прокурорский надзор, занимающий промежуточное положение между государственным и судебным;
- 4) общественный контроль.

Возрастает значение надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде при установлении условий труда. Условия (как в коллективных, так и индивидуальных договорах), ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Другой сферой надзорно-контрольной деятельности является применение установленных условий труда. Речь идет о соответствии правоприменительных документов (приказов о приеме, переводе и увольнении работника и т.д.) законодательству и локальным нормативным актам.

В каждой из названных сфер следует различать предварительный, текущий и последующий надзор и контроль. Цель предварительного надзора и контроля состоит в том, чтобы предупредить нарушения законодательства, т.е. не допустить принятия незаконных решений, например, путем участия выборного профсоюзного органа в разработке и принятии локальных нормативных актов. В процессе предварительного надзора и контроля проверяется законность и целесообразность (в рамках законности) решений нанимателя. Последующий надзор и контроль имеют целью

выявить допущенные нарушения трудового законодательства и восстановить права работника. Особо следует обратить внимание на выявление скрытых нарушений (например, незаконное предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы и их надлежащего оформления). Что касается текущего надзора и контроля, то он может быть либо предварительным (если соответствующее решение еще не принято), либо последующим (если это решение уже состоялось).

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется различными организациями, имеющими определенную компетенцию, полномочия и круг поднадзорных (подконтрольных) объектов:

1)департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (имеет право беспрепятственно входить на территорию, объекты нанимателя, требовать ознакомления с любыми документами, ведение которых предписано законодательством о труде, брать образцы используемых в процессе труда материалов и веществ, контролировать выдачу спецодежды, налагать штрафы);

2)департаментом по надзору за безопасным ведением работ в промышленности Министерства по чрезвычайным ситуациям (предоставлен значительный объем прав, решает вопросы выдачи лицензий на осуществление опасных видов работ, проводит проверки подконтрольных предприятий;

3)органами санитарно-эпидемиологической службы (осуществляется государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических правил. Закон от 23 ноября 1993 г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (в ред. 16.05.2006) определяет систему государственного санитарного надзора и контроля);

4)Государственным департаментом по энергоэффективности Республики Беларусь Государственного комитета по стандартизации (осуществляет государственный энергетический надзор).

При осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля

взаимодействуют между собой, а также с республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, местными исполнительными и распорядительными органами, органами прокуратуры, профсоюзами.

Координация деятельности государственных органов надзора и контроля, республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде осуществляется республиканским органом государственного управления в сфере труда.

Общественный контроль осуществляется профсоюзами в соответствии с законом о профсоюзах. Порядок осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 1630 с изменениями от 05.12.2008 г. № 1879, вступающими в силу с 02.01.2009 г. Профсоюзы имеют право осмотра рабочих мест, проведения проверок, получения от нанимателей необходимой информации, проводят общественную экспертизу проектируемых, строящихся и вводимых в эксплуатацию производственных объектов, обращаются в суд за защитой трудовых и социально-экономических прав работников. Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов (ст. 463 ТК).

18.2. 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 (ст. 465 ТК).

Административную ответственность предусматривает Кодекс об административных правонарушениях.

Уголовная ответственность наступает в случаях, предусмотренных ст.ст. 199, 301-308, 318, 336, 338 УК. В частности, такая ответственность наступает за необоснованный отказ в принятии на работу, например, женщины по мотивам ее беременности, либо заведомо незаконное увольнение лица с работы. Санкцией здесь является лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, исправительные работы сроком до 2 лет или лишение свободы на срок до 3 лет. Статьями 301-308 УК устанавливается уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда.

Тема 19

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Вопросы:

19.1. Понятие, субъекты и принципы международно-правового регулирования труда

19.2. Международная организация труда: ее структура

19.3. Международные акты, регулирующие вопросы труда

19.1. Понятие, субъекты и принципы международно-правового регулирования труда

Под международно-правовым регулированием труда следует понимать регламентированные трудовые и связанные с ними отношения посредством международно-правовых норм, содержащихся в международно-правовых актах.

Международно-правовое регулирование труда входит в отрасль международного трудового права, которая представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих отношения между субъектами международного права, касающиеся трудовых прав человека, занятости, условий труда, социального партнерства и т.д.

Субъектами международно-правового регулирования труда являются: государства, международные организации, нации, борющиеся за независимость, неправительственные организации (работодателей и работников). Среди субъектов велико значение таких международных организаций, как: Организация Объединенных Наций (ООН), Международная Организация Труда (МОТ), Совет Европы, Содружество Независимых Государств (СНГ), Союз Беларуси, России и Казахстана по таможенным вопросам и др.

Принципы международно-правового регулирования труда можно разделить на общие и отраслевые.

Общие принципы содержатся в Уставе ООН, Декларации о принципах международного права, Заключительном акте СБСЕ 1975 г. Это такие принципы, как:

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода профсоюзной деятельности, др.

Отраслевые принципы содержатся в Уставе МОТ и его приложении – Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ 1944 г.

Это такие принципы, как:

- универсальности — означает возможность вступления в МОТ всем государствам;
- трипартизма (трехсторонности). Он присущ только МОТ и заключается в том, что в работе Организации наряду с представителями государств-членов МОТ на равных с ними основаниях участвуют представители работодателей и работников;
- контроля за соблюдением Конвенций МОТ означает, что в данной Организации Действует целый ряд контрольных механизмов, благодаря которым она оценивает степень выполнения положений Конвенций государствами-членами после того, как государства ратифицируют их.

19.2. Международная организация труда, ее структура

МОТ образована в 1919 г., объединяет 175 государств (Республика Беларусь входит с 1954 г.). Она является специализированным учреждением ООН и в соответствии со своим уставом наделяется полномочиями по принятию международных конвенций и рекомендаций, в том числе по вопросам трудовых и связанных с ними отношений.

Международная организация труда осуществляет свою деятельность через *три основных органа*:

- Международную конференцию труда (высший орган);
- Административный совет (исполнительный орган);
- Международное бюро труда (постоянный секретариат МОТ, являющийся центром всей деятельности, которую осуществляет организация).

Международная конференция труда обсуждает все вопросы деятельности МОТ, а главное принимает программы МОТ, разрабатывает конвенции и рекомендации по различным вопросам труда. Конференция созывается ежегодно в июне в Женеве, Каждое государство – член МОТ имеет право направить на Конференцию 4-х делегатов: два от правительства и по одному от работников и работодателей.

Административный совет является исполнительным органом МОТ. Он руководит деятельностью Организации между ежегодными сессиями Конференции и проводит свои сессии три раза в год в Женеве. Совет принимает решения по политике МОТ, определяет программу и бюджет Организации, составляет повестки дня Конференций, назначает на должность Генерального директора МБТ.

Административный совет состоит из 56 членов: 28 представителей правительств, 14 представителей работодателей, 14 представителей работников.

В соответствии со ст. 10 Устава МОТ в функции Международного бюро труда входят: сбор и распространение сведений по всем вопросам, которые предполагается представить на рассмотрение Конференции с целью принятия международных Конвенций; подготовка документов по различным вопросам повестки дня сессий Конференции; оказание Помощи правительствам по их просьбе в выработке законов и правил, др.

19.3. Международные акты, регулирующие вопросы труда

Источниками международно-правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений служат акты ООН и МОТ, региональных объединений государств (например, Совета Европы, СНГ), двусторонние и многосторонние договоры.

Важнейшими международно-правовыми актами, устанавливающими международные стандарты по регулированию труда, являются:

- Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

Эти документы закрепляют право на труд, на благоприятные и справедливые условия труда, на справедливое и равное вознаграждение за равный труд, на социальное обеспечение, на запрещение принудительного труда, провозглашается право на свободу ассоциаций и др.

В развитие актов Организации Объединенных Наций, МОТ принимает конвенции и рекомендации по проблемам труда. Нормативные акты МОТ принято подразделять на следующие группы:

- по осуществлению защиты основных прав и свобод человека в области труда;
- по обеспечению занятости, защиты от безработицы;
- по регулированию условий труда;
- по технике безопасности и производственной санитарии;
- по регулированию труда отдельных категорий работников; по регулированию сотрудничества организаций работников и нанимателей государств.

Конвенции разрабатываются и принимаются Международной Конференцией труда МОТ с использованием следующей процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на 2-х последовательных международных конференциях (сессиях) МОТ. Международное бюро труда МОТ готовит доклады, в которых обобщается законодательство и практика в различных странах. Затем каждая Конвенция обсуждается специальной комиссией, сформированной Конференцией и, согласно ст. 19 Устава МОТ, должна быть одобрена 2/3 присутствующих на ней делегатов.

Конвенции классифицируются:

— по степени важности на: основополагающие – их 8 (восемь) («О принудительном и обязательном труде» - № 29; «О свободе объединений и защите права объединяться в ассоциации» - № 87; «О дискриминации в области труда и занятий» - № 111) и т.д. и приоритетные – их 4 (четыре) («Об инспекции труда в промышленности и торговле» — № 81; «О политике в области занятости» - № 122; «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» - № 129; «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» - № 144);

- по объекту правового регулирования: по общим и специальным вопросам;
- по категориям работников;
- по характеру содержащихся в них предписаний.

Конвенции часто дополняются рекомендациями, которые развивают и детализируют их основные положения, **однако** в отличие от Конвенций ратификации они не подлежат и для государств-членов МОТ не создают юридических обязательств.

Международные нормы о труде содержатся в различных международных многосторонних договорах и соглашениях, участницей которых является Республика Беларусь. Например: Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации, и граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь (ратифицировано Республикой Беларусь 17 октября 1994 г.), Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Армении о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами своих государств (ратифицировано 14 мая 2001 г.) и др.

РАЗДЕЛ II
ПРАКТИЧЕСКИЙ
ТРУДОВОЕ ПРАВО: ПРАКТИКУМ

ЗАНЯТИЕ 1

Тема: Трудовое право как отрасль права

Задачи:

1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

3. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

*Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового Права ?
Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?*

4. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы — часовая тарифная ставка).

Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

ЗАНЯТИЕ 2

Тема: Источники трудового права Республики Беларусь

Задачи:

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

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

2. Строительная бригада, состоящая из четырех членов колхоза и трех плотников, приглашенных на работу по договору подряда, осуществляла капитальный ремонт коровника. В связи с угрозой наступления холодов председатель колхоза установил для строительной бригады 10-часовой рабочий день, пообещав всем членам бригады переработанное время компенсировать повышенной оплатой и предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска. Когда работа была выполнена, правление колхоза запретило компенсацию переработанного времени повышенной оплатой труда и предоставлением дополнительного отпуска, мотивируя свое решение тем, что в соответствии с Уставом колхоза продолжительность рабочего времени устанавливается самим колхозом. Поэтому в данном случае нельзя считать, что имели место сверхурочные работы.

Подлежат ли удовлетворению требования бригады об оплате сверхурочных работ и предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска?

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

Правомерно ли включение в коллективный договор таких положений?

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

Законно ли требование Кондрашова?

ЗАНЯТИЕ 3

Тема: Субъекты трудового права

Задачи:

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

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

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

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

3. Частный нотариус Ковалев привлек для оказания технического содействия при выполнении нотариальных действий четырех граждан, которые потребовали внести в трудовые книжки записи о приеме на работу.

Правомерны ли требования граждан? Вправе ли частный нотариус осуществлять найм рабочей силы? К какой категории физических лиц-нанимателей возможно отнести частного нотариуса?

4. Индивидуальный предприниматель Иванов осуществляет предпринимательскую деятельность с привлечением трех граждан: своей супруги, своего отца и гражданина Мезина. 3 мая отец Иванова оформил отпуск по семейным обстоятельствам сроком на 3 календарные недели, а 4 мая Мезин был госпитализирован. В сложившейся ситуации индивидуальный предприниматель Иванов заключил еще два трудовых договора — с Прокловым и Федоруком для выполнения обязанностей временно отсутствующих работников. 4 сентября в ходе встречной налоговой проверки был составлен акт о нарушении индивидуальным предпринимателем Ивановым законодательства, т. к. последний осуществлял предпринимательскую деятельность с привлечением более трех работников. При обжаловании решения налоговой инспекции индивидуальный предприниматель Иванов отметил, что заключение им более трех трудовых договоров не является нарушением законодательства, поскольку предусмотренное законодательством ограничение касается количества лиц, выполняющих работу по соответствующим договорам, в конкретный (определенный) момент времени.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

ЗАНЯТИЕ 4

Тема: Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения

Задачи:

1. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и если да, то в каком порядке?

2. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: «кадровый работник», «мастер золотые руки», а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

3. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ.

Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли зачете коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях?

4. При заключении коллективного договора на тонко-суконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате межразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптек и оборудования в цехах санитарных постов.

Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор?

5. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о

предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально.

В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству?

6. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка руководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором.

Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отличающиеся от положений ТК по данным вопросам?

ЗАНЯТИЕ 5

Тема: Правовое регулирование занятости и трудоустройства населения

Задачи:

1.. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО кондитерское предприятие «Летен». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости ? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости.

2. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом — монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Иевлевым была утрачена способность к

выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.

Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

3. Территориальный орган по вопросам занятости направил запрос в ОАО «Резерв» о предоставлении информации, в частности:

1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов;

2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство ОАО «Резерв» и, соответственно, значительное высвобождение его работников.

ОАО «Резерв» направило службе занятости ответ относительно рабочих мест для инвалидов, отказываясь сообщать данные об экономических результатах деятельности организации.

Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

4. Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и образовательным центром «Время». При этом безработный Кузнецов должен был оплатить обучение, стоимость которого соответствовала 10 минимальным размерам оплаты труда.

Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение.

Орган государственной службы занятости предложил, в свою очередь, заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием «Разряд» о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался.

По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы указанный орган занятости отказался регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов

подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным.

Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

ЗАНЯТИЕ 6

Тема: Трудовой договор

Задачи:

1. Укажите, какие документы представляют следующие лица и в каком порядке заключается с ними трудовой договор о работе в должности:

- а) врача городской больницы;
- б) слесаря-инструментальщика организации;
- в) доцента высшего учебного заведения;
- г) кассира-инкассатора организации.

2. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

- 1) паспорт;
- 2) трудовую книжку;
- 3) копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;
- 4) характеристику с последнего места работы;
- 5) справку с места жительства.
- 6)

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

3. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации по должности инженера-экономиста. В трудовом договоре с Некрасовым и в приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы — 20 марта, указана должность — инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

4. При заключении трудового договора с Черновой руководитель организации предложил внести в этот договор наряду с другими условиями следующие обязанности сторон:

1) Чернова, занимая должность главного инженера-патентоведа организации, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц, в том числе по совместительству, в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией;

2) Чернова после увольнения из организации (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих шести месяцев воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией, а работодатель после увольнения Черновой (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих шести месяцев выплачивать ей ранее получаемую в данной организации заработную плату при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, с которой она расторгла трудовой договор.

Правомерны ли действия сторон трудового договора? Каков порядок заключения указанного договора?

5. Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу, В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор? Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

ЗАНЯТИЕ 7

Тема: Заработная плата

Задачи:

1. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

- а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;
- б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия выборного профсоюзного органа;

в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию? Попробуйте определить позицию законодателя по данным вопросам/ используя нормы ТК.

2. Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражали против введения новых норм труда. Они считали, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И, в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном профсоюзном органе.

Правомерны ли возражения работников?

3. В ОАО «Камвольный комбинат» принято положение о вознаграждении по итогам годовой работы организации. В соответствии с положением рабочему Павлову, проработавшему в организации 1|5 лет, вознаграждение выплачивается в размере 40% его среднемесячного заработка. За появление на работе в нетрезвом состоянии |павлов был лишен годового вознаграждения полностью.

Можно ли лишить Павлова годового вознаграждения за данный дисциплинарный проступок? Каков порядок начисления и выплаты годового вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работников данного вознаграждения?

ЗАНЯТИЕ 8

Тема: Рабочее время

Задачи:

1. Сафронова поступила на работу в должности секретаря- машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня, Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее четырехчасовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что по взаимному волеизъявлению сторон, выраженному в момент заключения, трудового договора, Сафроновой был установлен восьмичасовой рабочий день. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением

существенных условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было предложено уволиться по собственному желанию.

Законны ли действия руководителя?

2. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, которым установлено неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшенной продолжительности пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

3. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время:

- а) инвалид II степени, имеющий рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы об установлении неполного рабочего времени;
- б) мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 10 лет;
- в) 16-летний учащийся профессионально-технического училища;
- г) учитель начальных классов;
- д) врач детских яслей?

4. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков остаться после смены на пять часов для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?

ЗАНЯТИЕ 9

Тема: Трудовая дисциплина

Задачи:

1. В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение работников за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

2. При принятии правил внутреннего трудового распорядка на текстильной фабрике в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид, лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы, штраф за опоздание на работу, увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли данные положения правил внутреннего трудового распорядка?

3. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет комиссия по трудовым спорам, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

4. Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря Иванченко. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию — выговору, с чем они не согласились. Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, а Иванченко объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

5. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили по выговору. Считая, что к ним применена слишком суровая мера, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, данные работники обратились в комиссию по трудовым спорам с просьбой изменить меру взыскания.

Комиссия по трудовым спорам, установив факт нарушения правил техники безопасности, результатом которого явился несчастный случай, признала наложение данного взыскания правильным. После этого Строганов подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Правомочна ли была комиссия по трудовым спорам рассматривать дело Строганова и Косолапова? Кто может отменить или изменить меру

дисциплинарного взыскания? Каков срок предупреждения при увольнении по собственному желанию без уважительных причин? Нужно ли записывать в трудовой книжке меры взыскания?

ЗАНЯТИЕ 10

Тема: Охрана труда

Задачи:

1. Рабочие химического завода, занятые на работах по производству мышьяка и его соединений, имеют право на 0,5 литра молока за смену для нейтрализации попадающих в организм вредных веществ. Группа рабочих этого завода потребовала:

- ♦ выдавать им молоко непосредственно на рабочем месте;
- ♦ одновременно с молоком выдавать и лечебно-профилактическое питание не только в дни фактической занятости на этих работах, но и за время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в случае временного перевода на другую работу, простоя по вине нанимателя, а также лицам, работающим на этих работах неполный рабочий день;
- ♦ накануне праздничных дней молоко заменить сметаной либо мясом;
- ♦ временно нетрудоспособным инвалидам, имеющим право на лечебно-профилактическое питание, доставлять его на дом.

Подлежат ли удовлетворению требования рабочих?

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

Пинчук обратился в КТС с заявлением, в котором просил отменить приказ директора о привлечении его к дисциплинарной ответственности, т. к. согласно ст. 199 ТК за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только 1 дисциплинарное взыскание.

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

3. На автомобильном заводе произошел несчастный случай, в результате которого погибли два работника и три были тяжело травмированы. Директор завода поручил специалисту по охране труда организовать расследование этого несчастного случая. Была создана комиссия в составе начальника цеха, где произошел несчастный

случай, председателя профкома завода и специалиста по охране труда. Просьба брата одного из погибших о включении его в состав комиссии была отклонена.

По результатам расследования комиссией в течение 17 дней с момента несчастного случая был составлен акт, в котором отмечалось, что грубая неосторожность погибших и травмированных содействовала данному несчастному случаю. Родственники пострадавших не согласились с таким выводом комиссии и требовали создания новой комиссии по расследованию.

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

4. Государственный инспектор труда, осуществляющий проверку одного из заводов, установил, что приемо-сдаточный акт по приемке завода в эксплуатацию не подписан санитарным врачом и председателем профкома; руководители, специалисты, ученики и студенты во время практики не проходят инструктаж и проверку знаний по охране труда; в штатном расписании завода отсутствует должность специалиста по охране труда; лица, занятые на работах с вредными условиями труда, не проходят медицинский осмотр; несовершеннолетние принимаются на работу без предварительного медицинского обследования, ежедневно работают по 6 часов в кузнечном цеху с оплатой пропорционально проработанному времени, их работа связана с постоянным подъемом и перемещением деталей весом от 6 до 9 кг; женщинам, чьи дети находятся на искусственном вскармливании, предоставляются перерывы для кормления ребенка продолжительностью 5 минут через каждые 4 часа непрерывной работы.

Какие нормы трудового законодательства нарушены? Какие меры может предпринять государственный инспектор труда по выявленным фактам?

ЗАНЯТИЕ 11

Тема: Материальная ответственность работников

Задачи:

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

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

Законно ли решение суда?

2. В контракте с заведующей складом Жуковой предусмотрено возложение на нее полной материальной ответственности. В результате проведенной инвентаризации была выявлена недостача материальных ценностей на сумму 2 000 000 руб. Организация, ссылаясь на п. 1 ст. 404 Трудового кодекса Республики Беларусь, обратилась с иском в суд о взыскании с Жуковой указанной суммы. Суд иск удовлетворил.

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

Какое определение должен вынести областной суд?

3. У продавцов магазина Будановой, Осиповой и Петровой, с которыми заключен договор о коллективной материальной ответственности, в результате инвентаризации была установлена недостача на сумму 3 800 000 руб., которая образовалась в период с 1 июня по 7 августа. В учитываемый период Буданова проработала 435 часов, Осипова — 420 часов, Петрова — 318 часов. За проверяемый период никаких фактов хищений, взломов замков и дверей не было установлено. Сообщений об обстоятельствах, угрожающих сохранности ценностей, о ненадлежащем приеме товара, неправильной организации работы, несоздании надлежащих условий для работы со стороны работниц не поступало. При рассмотрении дела в суде Петрова заявила ходатайство об уменьшении размера ущерба, подлежащего возмещению, поскольку у нее маленький ребенок и она мать-одиночка.

Определите сумму ущерба, которая должна быть возмещена каждым работником. Вправе ли суд уменьшить размер ущерба, причиненного работником?

4. Тимошенко работал водителем в ООО «Мирко». 20 июня 2006 г. после выполнения рейса «Санкт-Петербург — Минск» он был обязан доставить автотранспорт на стоянку. Однако водитель уклонился от заданного маршрута и поехал в деревню к своим родителям. По дороге Тимошенко нарушил правила дорожного движения и разбил служебный транспорт — седельный тягач «мерседес». ООО «Мирко» предъявило иск к Тимошенко о взыскании 460 000 руб. за ремонт транспортного средства, 500 000 руб. за испорченные товары, а также 200 000 руб., поскольку тягач не использовался по назначению в связи с ремонтом. 30 августа 2007 г. ООО «Мирко» обратилось в суд с иском о возмещении ущерба. Суд

отказал обществу в удовлетворении требований к Тимошенко по причине пропуска годичного срока исковой давности (ст. 242 ТК).

Какое решение должен вынести суд кассационной инстанции?

ЗАНЯТИЕ 12

Тема: Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Задачи:

1. Работница швейной фабрики «Заря» Зорькина обратилась в Департамент государственной инспекции труда с жалобой на нарушение нанимателем условий контракта в виде задержки выплаты заработной платы. В ходе проверки, проведенной государственным инспектором, факт задержки выплаты заработной платы работникам фабрики на 5 дней, в том числе и Зорькиной, подтвердился. Инспектор составил предписание нанимателю об устранении выявленного нарушения, а также вынес постановление об административном правонарушении в виде штрафа в размере 100 базовых величин. Директор фабрики поручил юрисконсульту обжаловать решение государственного инспектора труда, поскольку сумма штрафа не соразмерна допущенному нанимателем нарушению. Зорькина на основании письма, полученного из департамента по результатам проверки, написала заявление о расторжении контракта и выплате минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника и выходного пособия при увольнении.

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

2. В результате проверки ОДО «АгроСервис» было выявлено нарушение при привлечении работника Романовича к дисциплинарной ответственности (приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов не представлялся ему под роспись в 5-дневный срок). Государственным инспектором труда был составлен протокол о нарушении нанимателем законодательства о труде, подписать который директор ОДО «АгроСервис» отказался, ссылаясь на то, что о приказе работнику объявлялось устно. На основании составленного протокола было вынесено постановление о привлечении директора ОДО «АгроСервис» к административной ответственности и наложен штраф в размере 50 базовых величин. День спустя работник кадровой службы ОДО «АгроСервис» обнаружил акт об отказе Романовича подписывать приказ о дисциплинарном взыскании в день его издания. *

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

законодательства о труде, к которым может прибегнуть директор ОДО «АгроСервис».

3. Карасева, работавшая в БГЭУ старшим преподавателем и являющаяся членом профсоюза работников образования, была уволена за несоответствие выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК). Она обратилась в профсоюз с жалобой, в которой указала, что увольнение произошло с нарушением трудового законодательства, а именно положения ч. 3 ст. 268 ТК о запрете расторжения трудового договора по инициативе нанимателя с беременной женщиной. В день увольнения она предъявила нанимателю справку из женской консультации о факте беременности, но приказ о ее увольнении все же был подписан. По совету адвоката Карасева написала жалобы в Департамент государственной инспекции труда и прокуратуру о незаконном увольнении, а также подала иск в суд о восстановлении ее на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда в сумме 10 млн рублей.

Оцените сложившуюся ситуацию? Были ли нанимателем и его уполномоченным должностным лицом допущены нарушения законодательства о труде при увольнении Карасевой? Если да, то к каким видам ответственности они могут быть привлечены?

РАЗДЕЛ III

КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ

Текущая аттестация

Текущая аттестация студентов проводится в форме экзамена по итогам изучения всего курса. При этом экзамен включает вопросы по курсу. В экзаменационные билеты входит три вопроса. Ниже представлен примерный перечень вопросов для экзамена.

Примерный перечень вопросов текущей аттестации

1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.
2. Принципы и функции трудового права.
3. Понятие и виды источников трудового права.
4. Понятие и классификация правоотношений по трудовому праву.
5. Понятие и классификация субъектов трудового права.
6. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
7. Понятие и виды соглашений. Стороны и содержание.
8. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения.
9. Понятие социального партнёрства и его значение.
10. Понятие занятости и трудоустройства, их формы.
11. Правовое регулирование занятости населения. Государственная служба занятости.
12. правовой статус безработного.
13. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
14. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.
15. Общий порядок заключения трудового договора.
16. Необоснованный отказ в приёме на работу.
17. Ограничения и запреты в приёме на работу.
18. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка.
19. Срок трудового договора, его правовое значение.
20. Испытание при приёме на работу.
21. Недействительность трудового договора или отдельных условий трудового договора.
22. Понятие и виды переводов.
23. Перемещение и его отличие от переводов.
24. Изменение существенных условий труда.
25. Отстранение от работы.
26. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.

27. Прекращение срочного трудового договора.
28. Увольнение по собственному желанию и по требованию работника.
29. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
30. Увольнение работника в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников.
31. Увольнение в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы.
32. Увольнение в случае систематического нарушения трудовой дисциплины.
33. Увольнение работника за прогул.
34. Увольнение в связи с появлением на работе в состоянии опьянения.
35. Увольнение в случае совершения хищения по месту работы.
36. Увольнение работника в связи с совершением однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей.
37. Увольнение работника в связи с утратой доверия.
38. Увольнение работника за совершение аморального проступка.
39. Увольнение работника за не подписание или нарушение письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.
40. Увольнение работника в случае длительной неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности.
41. Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
42. Особенности правового регулирования труда временных и сезонных работников.
43. Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на ЧАЭС.
44. Трудовые договоры с работниками — надомниками и домашними работниками.
45. Правовое регулирование совместительства и совмещения профессий, должностей.
46. Контракт как вид трудового договора и его особенности.
47. Понятие заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы.
48. Республиканская тарифная система оплаты труда и её элементы.
49. Система оплаты труда.
50. Правовая охрана заработной платы.
51. Порядок выплаты заработной платы.
52. Понятие гарантийных выплат и доплат, их виды.
53. Понятие компенсационных выплат, их виды.
54. Понятие рабочего времени.
55. Нормирование рабочего времени. Нормы рабочего времени.
56. Виды рабочего времени.
57. Понятие режима рабочего времени, виды.
58. Виды нестандартных режимов рабочего времени.
59. Виды учета рабочего времени.

60. Понятие сверхурочных работ.
61. Понятие и виды времени отдыха.
62. Трудовые отпуска: понятие и виды.
63. Порядок предоставления трудовых отпусков.
64. Социальные отпуска: понятие и виды.
65. Понятие трудовой дисциплины, методы её обеспечения.
66. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
67. Понятие и признаки дисциплинарного проступка.
68. Дисциплинарные взыскания: понятие и виды.
69. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
70. Понятие охраны труда.
71. Значение инструктажа по технике безопасности и его виды.
72. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
73. Особенности правового регулирования труда женщин.
74. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних.
75. Понятие и виды трудовых споров.
76. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, полномочия.
77. Рассмотрение трудовых споров в суде.
78. Сроки обращения за разрешением индивидуальных трудовых споров.
79. Понятие коллективных трудовых споров.
80. Примириительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.
81. Понятие забастовки. Порядок проведения.
82. Понятие и условия наступления материальной ответственности.
83. Условия привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю. Виды материальной ответственности работников.
84. Материальная ответственность нанимателя за нарушения трудовых прав работников.

РАЗДЕЛ IV
ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ

4.1 Примерный тематический план

№	Наименование темы	Аудиторные часы			
		всего	лекции	практ. занятия	КСР
1	Понятие трудового права РБ	6	4	2	-
2	Источники трудового права РБ	2	2	-	-
3	Правоотношения по трудовому праву	6	2	2	2
4	Субъекты трудового права	4	2	2	-
5	Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения	4	2	2	-
6	Правовое регулирование обеспечения занятости и трудоустройства населения	4	2	2	-
7	Трудовой договор	4	4	-	-
8	Некоторые особенности трудовых договоров, контрактов и правового регулирования труда отдельных категорий работников	6	4	-	2
9	Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС	6	2	2	2
10	Правовое регулирование заработной платы	2	2	-	-
11	Гарантийные и компенсационные выплаты	6	2	2	2
12	Правовое регулирование рабочего времени	2	2	-	-
13	Правовое регулирование времени отдыха	6	4	2	-
14	Дисциплина труда	6	4	2	-
15	Охрана труда	2	2	-	-
16	Трудовые споры и порядок их разрешения	4	2	2	2
17	Материальная ответственность сторон трудового договора	4	2	2	-
18	Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	4	2	2	-
19	Международно-правовое регулирование труда	4	4	-	-
Всего:		84	50	24	10

4.2. Список литературы

Основная литература УЧЕБНИКИ

1. Трудовое и социальное право: учеб. / Г.А.Василевич [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. - Минск: Книжный дом, 2006. — 382 с.
2. Трудовое право и право социального обеспечения: учеб-метод, пособие / А. А. Войтик [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. - Минск: Интегралполиграф, 2007. - 134 с.
3. Трудовое право: учеб. / Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. - Минск: Амалфея, 2011. - 768 с.
4. Трудовое право : учеб.пособие / Т.Н. Важенкова.- Минск : Амалфея, 2008.- 432 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамова, О В., Трудовая дисциплина. / О.В. Абрамова, В.И. Никитинский. - М.: Юрид. лит, 1984. - 191 с.
2. Акопова, Е. М. Трудовой договор: становление и развитие / Е.М. Акопова. - Ростов н/Д: РГУ, 2001.- 132 с.
3. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. - М.: Проспект, 2008. - 344 с.
4. Анисимов, Л.Н. Трудовые договоры. Трудовые споры / Л.Н. Анисимов, А.Л1. Анисимов. - М.: Берайф-пресс, 2002. - 342 с.
5. Архипов, С.И. Субъект права: теоретическое исследование / С.И.Архипов. - СПб.: Издательство Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2004.-469 с.
6. Березовская, Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Республике Беларусь. /Л.Г. Березовская - Гродно: УО «Гродненский гос. ун-т им. Я. Купалы», 2002. - 77 с.
7. Бондаренко, Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты / Э.Н.Бондаренко // Журнал российского права. - 2003.-№1.-С. 61-69.
8. Бондаренко, Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения / Э.Н. Бондаренко. - СПб.: Изд-во «Юрид. центр Пресс», 2006. - 226 с.
9. Василевич, Г.А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г.А. Василевич. - Минск: Амалфея, 2005. - 136 с.
10. Василевич, Г.А. Источники трудового права: их виды и роль в регулировании трудовых отношений в условиях глобализации / Г.А. Василевич. // Промышленно-торговое право. - 2006. - №5. -9-17.
11. Василевич, Г.А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г.А.. Василевич. - Минск: ООО "Тесей", 2001. — 70 с.
12. Войтик, А.А. Материальная ответственность работников организации за ущерб, причиненный нанимателю / А.А. Войтик // Кадровик. Управление персоналом. - 2002. - №6. - С. 7-18.

13. Воробьев, И.Г. Отстранение от работы: правовое регулирование. / И.Г. Воробьев. - Минск: Амалфея, 2004. - 304 с.
14. Головина, С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников / С.Ю. Головина. - М.: Издательство «Деко», 2003. - 256 с.
15. Гусов, К.Н. Трудовое право России: учеб. для вузов / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова; Моск. гос. юрид. акад. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.-491 с.
16. Дисциплинарная и материальная ответственность / С.А. Абрамович [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. - Минск: Агенство Владимира Гревцова, 2007. - 252 с.
17. Дмитриева, И.К. Принципы российского трудового права / И.К. Дмитриева. - М.: РПА МЮ РФ, Изд-во ООО «Цифровичок», 2004. - 334 с.
18. Изменение трудового договора. Комментарий законодательства в вопросах и ответах / В.И. Кривой, К.Л. Томашевский, А.П. Чичина. // Трудовые контракты // Библиотечка журнала «Юрист». - 2005. - №7. - 87 с.
19. Кеник, К.И. Правовое регулирование труда государственных служащих: монография / К.И. Кеник. - Минск: Дикта, 2006. - 347 с.
20. Кеник, К.И. Совместительство и совмещение / К.И. Кеник. - М.: Изд- во. деловой и учеб. лит., 2003. - 144 с.
21. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. / И.Я. Киселев - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. - 357 с.
22. Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь / Г.А. Василевич [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. Минск: Изд-во Агентства Владимира Гревцова, 2007. - 576 с.
23. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2 т. / Междунар. орг. труда. - Женева, 1991. - Т.2: 1957 - 1990. 2247 с.
24. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: Зарубежный опыт и перспективы регулирования /Я.В. Кривой // Правоведение. Изв. вузов - 2004. - № 5. - С. 107-110.
25. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Е.Н. Доброхотова [и др.]; под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2001.-560 с.
26. Лушников, А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учеб. для вузов / А.М. Лушников, М.В. Лушникова - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. - 608 с.
27. Маврин, С.П. Трудовое право России: учеб. / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов - СПб.: Изд. дом С.-Петербур. ун-та, 2005. - 559 с.
28. Международная организация труда и права человека / Авт.-сост. А.А. Войтик; Рук, проекта А.Е. Вашкевич. - Минск: Тесей, 2002. - 256 с.
29. Минец, И.Н. Возмещение вреда, причиненного жизни, здоровью и имуществу / И.Н. Минец, В.В. Подгруша - Минск: Амалфея, 2005. — 251с.
30. Мотина, Е. В. Основания прекращения трудовых правоотношений / Е.О; Мотина // Отдел кадров. - 2008. - № 2. - С. 48-56.
31. Мотина, Е. Правовое регулирование ученического договора / Е.В. Мотина // Юрист. - 2006. - - № 7. - С. 85-89.

87. Мотина, Е. В. Новеллы в правовом регулировании трудовых отношений при переподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества / Е.В. Мотина // Отдел кадров. - 2008. - № 1. - С. 74-78.
88. Нуртдинова, А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России / А. Ф. Нуртдинова. - М.: Кадры, 1998.- 162 с.
89. Островский, Л.Я. Время отдыха: виды, понятие, нормирование. Перерывы для отдыха и питания / Л.Я.Островский // Отдел кадров. - 2004,-№ 1--С. 18-23.
90. Островский, Л.Я. Дежурство: правовое регулирование и применение на практике / Л.Я.Островский // Отдел кадров. - 2003. - № 12. - С. 40-43.
91. Островский, Л.Я. Новеллы в регулировании трудовых отпусков в проекте закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь / Л.Я.Островский // Юрист. - 2005. - № 10. -С. 77-81.
92. Островский, Л.Я. Основное и дополнительное рабочее время / Л.Я. Островский // Библиотечка журнала «Юрист». - 2007. - № 8. - 96 с.
93. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.Ф. Асоскова [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. - Минск: Регистр, 2008. - 1024 с.
94. Скачкова, Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм/ Г.С. Скачкова. - М.: МГИУ, 2003. - 316 с.
95. Томашевский, К.Л. Трудовые контракты с государственными служащими: коммент. норм, правовые акты / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. - Минск: Дикта, 2005. - 224 с.
96. Трудовое право России: учеб. / А.В. Гребенщиков [и др.]; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 2-е изд., перераб и доп. - М.: Норма, 2007. - 656 с.
97. Уржинский, К.П. Гарантии права на труд / К.П. Уржинский - М.: Юрид. лит., 1984.-200 с.
98. Шишко, Г.Б. Трудовая дисциплина / Г.Б. Шишко. - Минск: Молодеж. науч. общество, 2000. - 125 с.

