А.А. Греченков

Трудовое право

Минск
Академия МВД
2017

Рецензенты: кафедра трудового и корпоративного права Международного университета «МИТСО» (заведующий кафедрой, кандидат юридических наук, доцент К.Л. Томашевский); доцент кафедры гражданского и хозяйственного права УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь», кандидат юридических наук, доцент Т.Н. Важенкова

Греченков, А.А.

Трудовое право: учеб. пособие / А.А. Греченков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Академия МВД, 2017. – 513 с.

Издание соответствует требованиям Типовой учебной программы для учреждений высшего образования и Учебной программы учреждения высшего образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» по учебной дисциплине «Трудовое право» по специальностям «Правоведение» и «Экономическое право». Оно включает в себя темы (главы) Общей и Особенной частей трудового права и предназначено для оказания помощи в системном усвоении теории трудового права, действующего законодательства о труде и практики его применения. Материал дается в достаточно кратком доступном изложении в сочетании с глубоким анализом современных источников трудового права. Для студентов (курсантов, слушателей) и преподавателей учреждений высшего образования. Будет полезным также для руководителей, специалистов юридических и кадровых служб организаций, профсоюзных работников, сотрудников и работников органов внутренних дел и других правоохранительных органов, всех тех, кто интересуется трудовым правом.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие……

ОБЩАЯ ЧАСТЬ……

Глава 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СОЦИАЛЬНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ, ПРИНЦИПЫ И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА ……

1.1. Понятие и сфера действия трудового права …… ……**.....**

1.2. Трудовые и связанные с ними отношения как предмет трудового права……

1.3. Метод трудового права……

1.4. Социальное назначение трудового права……

1.5. Понятие и виды принципов трудового права……..

1.6. Система трудового права……

1.7. Отграничение трудового права от смежных отраслей права……

1.8. Значение трудового права в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. Понятие и особенности источников трудового права……..

2.2. Классификация источников трудового права……

2.3. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, пространстве и по кругу лиц……

2.4. Понятие и особенности международно-правового регулирования труда……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА……

3.1. Понятие субъектов трудового права и их классификация……

3.2. Граждане (работники) как субъекты трудового права……

3.3. Наниматели как субъекты трудового права……

3.4. Профсоюзы как субъекты трудового права……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 4. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

4.1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права…….

4.2. Трудовое правоотношение……

4.3. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми……

Контрольные вопросы…….

Рекомендуемая литература…….....

Глава 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. СОГЛАШЕНИЯ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ……

5.1. Понятие, особенности и основные принципы социального партнерства……

5.2. Понятие коллективных переговоров и порядок их ведения…….....

5.3. Соглашения и коллективные договоры как акты социального партнерства……..

5.4. Значение законодательства о социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ……

Глава 6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА……

6.1. Понятие занятости и трудоустройства, их формы……

6.2. Система и компетенция государственной службы занятости населения……..

6.3. Безработный, его права и обязанности……

6.4. Подходящая работа и ее критерии……

6.5. Понятие и порядок организации оплачиваемых общественных работ……..

6.6. Социальные гарантии и компенсации безработным……

6.7. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий граждан……

6.8. Контроль за соблюдением законодательства о занятости населения и ответственность за его нарушение……

6.9. Значение законодательства о занятости населения в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 7. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....

7.1. Заключение трудового договора (прием на работу)……...

7.2. Изменение трудового договора (перевод, перемещение,

изменение существенных условий труда)……

7.3. Прекращение трудового договора (увольнение с работы)……...

7.4. Значение законодательства о трудовом договоре в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 8. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ КОНТРАКТОВ. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ……..

8.1. Особенности трудовых контрактов……

8.2. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников…….

8.3. Значение законодательства о трудовых контрактах и об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов…….

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ……

9.1. Понятие и значение рабочего времени……

9.2. Нормирование продолжительности рабочего времени……

9.3. Виды рабочего времени……

9.4. Сверхурочные работы. Ненормированный рабочий день……..

9.5. Понятие и виды режима рабочего времени……

9.6. Использование и учет рабочего времени…….

9.7. Правовое регулирование служебного времени военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

9.8. Значение законодательства о рабочем времени в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 10. ВРЕМЯ ОТДЫХА И НЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА……

10.1. Понятие и значение времени отдыха……

10.2. Виды времени отдыха……

10.3. Трудовые и социальные отпуска……

10.4. Правовое регулирование времени отдыха военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

10.5. Значение законодательства о времени отдыха в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 11. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.....

11.1. Понятие и методы правового регулирования заработной платы, отличие заработной платы от других видов доходов……

11.2. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы…….

11.3. Тарифная система и ее элементы……

11.4. Формы, системы и размеры оплаты труда…….

11.5. Нормирование труда. Нормы труда, их установление, замена и пересмотр……

11.6. Исчисление среднего заработка……

11.7. Оплата труда при отклонении от условий работы, на которые рассчитаны тарифы……

11.8. Порядок выплаты заработной платы……

11.9. Правовая охрана заработной платы. Ограничение удержаний и размера удержаний из заработной платы……

11.10. Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат……..

11.11. Правовое регулирование денежного довольствия, гарантий и компенсаций военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

11.12. Значение законодательства о заработной плате, гарантийных и компенсационных выплатах в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 12. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ……

12.1. Понятие трудовой дисциплины, методы ее обеспечения…….

12.2. Внутренний трудовой распорядок……

12.3. Поощрения за труд (за успехи в работе), порядок их применения…….....

12.4. Дисциплинарная ответственность работников……

12.5. Правовое регулирование служебной дисциплины и дисциплинарной ответственности военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

12.6. Значение законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА……

13.1. Понятие и сущность материальной ответственности сторон трудового договора……

13.2. Понятие и особенности материальной ответственности работников……

13.3. Условия привлечения работников к материальной ответственности……

13.4. Виды (размеры) материальной ответственности работников……

13.5. Определение размера ущерба, причиненного

нанимателю, и порядок его возмещения……

13.6. Материальная ответственность нанимателя перед работником……

13.7. Правовое регулирование материальной ответственности военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов…….

13.8. Значение законодательства о материальной ответственности работников в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 14. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ……

14.1. Понятие и классификация трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров……

14.2. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров……

14.3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров……

14.4. Правовое регулирование разрешения служебных споров военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

14.5. Значение законодательства о разрешении трудовых споров в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Глава 15. ОХРАНА ТРУДА……

15.1. Понятие охраны труда и требований по охране труда…….

15.2. Право работника на охрану труда. Гарантии права работника на охрану труда. Обязанности работника по охране труда……

15.3. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда. Права нанимателя в области охраны труда……

15.4. Значение законодательства об охране труда в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……

Рекомендуемая литература…….....

Глава 16. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ……

16.1. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде……

16.2. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде……

16.3. Общественный контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде. Взаимодействие органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде……

16.4. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде……

16.5. Значение законодательства о надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов……

Контрольные вопросы……..

Рекомендуемая литература…….....

Предисловие

В современных условиях трудовое право является одной из ведущих отраслей национального права, которая играет важную, все более возрастающую роль в обеспечении социально-экономического развития Республики Беларусь. Эта роль предопределяется непрестанным значением труда в жизни общества, а также расширением сферы применения трудового права в регулировании трудовой деятельности различных категорий работающих граждан. Изучение трудового права позволяет обеспечить подготовку квалифицированных юристов, для которых требуются прочные знания, умения и навыки, необходимые для последующего самостоятельного углубленного усвоения законодательства о труде и правильного применения его на практике.

Настоящее издание, подготовлено в соответствии с Типовой учебной программой для вузов и Учебной программой учреждения высшего образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь» по учебной дисциплине «Трудовое право» по специальностям «Правоведение» и «Экономическое право». Оно предназначено для оказания помощи обучающимся в системном усвоении теории трудового права, действующего законодательства о труде и практики его применения. Материал дается в достаточно кратком доступном изложении в сочетании с глубоким анализом современного законодательства о труде, что позволяет оперативно и эффективно получить и закрепить знания по трудовому праву. Учтено новейшее законодательство, в том числе положения декретов Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» и от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». С учетом профиля Академии МВД Республики Беларусь раскрываются также особенности правового регулирования служебно-трудовых отношений в органах

внутренних дел и других правоохранительных органах применительно к отдельным институтам трудового права.

Пособие включает в себя Общую и Особенную части трудового права и состоит из 16 глав.

Список рекомендуемой литературы по отдельным главам указывается в конце соответствующей главы. Для самоконтроля уровня знаний по каждой главе приводятся контрольные вопросы. Список рекомендуемой литературы по всем главам приводится в конце пособия.

При подготовке издания автор опирался преимущественно на собственный многолетний опыт преподавания трудового права в юридических вузах. В работе использованы также отдельные положения из учебников, учебных пособий, монографий и иных учебных и научных изданий, написанных белорусскими и российскими специалистами в области трудового права.

Издание предназначено для студентов (курсантов, слушателей), магистрантов, аспирантов (адъюнктов) и преподавателей учреждений высшего образования. Будет полезным также для руководителей, специалистов юридических и кадровых служб организаций, профсоюзных работников, сотрудников и работников органов внутренних дел и других правоохранительных органов, всех тех, кто интересуется трудовым правом.

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. Понятие, предмет, метод, социальное назначение, принципы и система трудового права

1.1. Понятие и сфера действия трудового права

Первоосновой существования и развития любого общества является труд, который представляет собой сознательную волевую общественно-полезную деятельность человека, направленную на создание материальных и духовных благ. Все окружающие нас достижения человеческой цивилизации являются результатом труда многих поколений людей. При этом, воздействуя на окружающий мир, труд оказывает мощное влияние и на самого человека, совершенствуя его способности, преобразуя его природу. В этом смысле Ф. Энгельс в работе «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека» отмечал, что «труд создал самого человека»[1].

Общественно-полезный труд может быть *простым* и *совместным*. Простой труд (уборка собственной квартиры, приготовление пищи для своей семьи, работа на своем земельном участке и т.п.) не требует правового регулирования. О правовом регулировании может идти речь лишь применительно к совместному труду.

Процесс совместного труда имеет техническую (технологические процессы) и общественную или социальную (общественные отношения между людьми в процессе труда) стороны. Техническая сторона (техническая организация) труда регламентируется технологическими и технико-организационными нормами и находится преимущественно вне сферы правового регулирования. *В сферу правового регулирования входит общественная сторона (общественная организация) совместного труда.*

[1] Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 20. – 2-е изд. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1961. – С. 486.

Исходя из экономического положения участников (отношение к средствам производства) принято различать две основные разновидности совместного труда: *самостоятельный (независимый, самоуправляемый, свободный) труд* – труд собственников и *несамостоятельный (зависимый, управляемый, подчиненный), или наемный труд* – труд несобственников[1]. Помимо этого могут быть выделены *коллективный труд* работающих собственников и несобственников (имеющий место в хозяйственных обществах, кооперативах и др.), а также *иные разновидности совместного труда* (к примеру, военная служба и служба в военизированных организациях). Как будет подробнее сказано ниже, *в сферу действия трудового права входят общественные отношения, складывающиеся при применении наемного труда, а также многих иных разновидностей совместного труда.*

В настоящее время *трудовое право является одной из важнейших отраслей национального права*. Современному трудовому праву присущи *определенные характерные черты*, позволяющие уяснить его особенности.

Во-первых, *трудовое право – это самостоятельная отрасль права*, поскольку обладает своими специфическими предметом и методом правового регулирования (о чем подробнее будет сказано ниже).

Во-вторых, объединяя в себе как частно-правовые, так и публично-правовые начала (что выражается в сочетании юридического равенства субъектов трудового правоотношения – работника и нанимателя и подчинения работника нанимателю), *трудовое право признаётся частно-публичной отраслью права*.

В-третьих, *трудовое право относится к одной из основных отраслей права*. Оно регулирует общественные отношения, возникающие в важнейшей сфере жизнедеятельности общества, – в сфере труда. В эти отношения (в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее также – ТК) они именуются «трудовые и связанные с ними») вступает большинство граждан. В связи с этим нормы

[1] Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафронова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – С. 20–22.

трудового права затрагивают жизненно важные права и интересы основной части трудящихся.

В-четвёртых, в современных условиях *в трудовом праве различаются предмет правового регулирования и сфера действия его норм.* При этом сфера действия трудового права – понятие более широкое, чем его предмет. Оно включает в себя как общественные отношения, входящие в предмет трудового права, так и общественные отношения, не входящие в него[1]. Как будет подробнее сказано ниже, в предмет трудового права включаются трудовые и связанные с ними отношения, складывающиеся в сфере наемного труда (труда несобственников). Эти отношения возникают в результате заключения трудового договора (найма), сторонами которого выступают работник (физическое лицо) и наниматель (юридическое или физическое лицо) (ст. 3 и ч. 1 ст. 4 ТК).

В сферу действия (но не в предмет) трудового права попадают многообразные общественные отношения, связанные с различными разновидностями совместного труда, причем круг таких отношений имеет тенденцию к расширению[2]. Как справедливо отмечается в литературе, в подобных случаях имеет место субсидиарное регулирование нормами трудового права отношений, связанных с трудом, иной отраслевой принадлежности, что позволяет утверждать об «экспансии трудового права» в современный период. При этом субсидиарное регулирование осуществляется двумя способами: 1) непосредственное применение в силу прямого указания, содержащегося в законе (отсылочные и бланкетные нормы к трудовому законодательству); 2) применение на основании межотраслевой аналогии закона при преодолении пробелов в правовом регулировании[3].

В настоящее время в Республике Беларусь в сферу действия трудового права входят:

---

[1] Тарасевич, Н.И. Трудовое право: учеб. пособие / Н.И. Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – С. 10.
[2] Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2013. – С. 34.
[3] Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – С. 433–445.

– трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) граждан в организациях любых организационно-правовых форм. Таким образом, трудовое право упорядочивает труд работающих собственников (ч. 2 ст. 4 ТК);

– некоторая часть трудовых и связанных с ними отношений иных категорий граждан (в настоящее время в ст. 5 ТК они обозначены как «отдельные категории работников»). Согласно сложившейся практике к ним относятся лица, проходящие различные виды государственной службы. В системе государственной службы различаются: гражданская служба – её проходят государственные служащие, а также военная служба и служба в военизированных организациях (милитаризованная служба) – её проходят военнослужащие, лица начальствующего и рядового состава (сотрудники) органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь. Трудовое право применяется к трудовым и связанным с ними отношениям вышеуказанных лиц (эти отношения с учетом их специфики могут быть обозначены как служебно-трудовые) в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. Так, для сотрудников органов внутренних дел такими актами являются Закон Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Закон об ОВД), Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утверждённое Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 (далее – Положение о прохождении службы в ОВД), и др. Следует обратить внимание, что действующее Положение о прохождении службы в ОВД по сравнению с предыдущим содержит значительно больше отсылок к законодательству о труде. При этом Положение предусматривает два варианта применения норм законодательства о труде: а) прямое (п. 147, 162 Положения) и

б) в порядке, определяемом Министром внутренних дел (п. 120 Положения). Так, сотрудникам, получающим образование в учреждениях среднего специального, высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляются отпуска с сохранением или без сохранения денежного довольствия продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде (п. 147); беременные женщины-сотрудники, женщины-сотрудники (сотрудники, являющиеся отцами (опекунами) детей, фактически осуществляющие уход за детьми либо воспитывающие их без матерей (в случае их смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в государственной организации здравоохранения и в других случаях отсутствия попечения матерей), имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), пользуются гарантиями, установленными законодательством о труде (п. 162). Вместе с тем продолжительность служебного времени устанавливается Министром исходя из особенностей деятельности органов внутренних дел и в соответствии с законодательством о труде; в случаях привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей в сверхурочное время, выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные или объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, ему предоставляются дни отдыха или (и) производится оплата в соответствии с законодательством о труде в порядке, определяемом Министром (п. 120). Таким образом, трудовое право упорядочивает труд иных категорий граждан;

– определенная часть отношений, связанных с трудом некоторых других лиц. К ним относятся, в частности, лица, отбывающие наказания, связанные с трудом (лишение свободы, ограничение свободы, исправительные работы и др.); лица, к которым применены отдельные виды административных взысканий (исправительные работы); лица, находящиеся в лечебно-трудовых профилакториях. Таким образом, трудовое право упорядочивает труд некоторых других лиц.

Вместе с тем далеко не все общественные отношения, связанные с трудом, входят в сферу действия трудового права. Так, трудовым правом не регулируются:

– отношения, основанные на самостоятельном труде (труд собственников), которым занимаются, например, индивидуальные предприниматели, ремесленники, творческие работники;

– отношения, связанные с выполнением гражданами работы по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, авторские договоры и т.д.) (ст. 6 ТК). При этом необходимо учитывать, что в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» произошло определенное «сближение» гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности, заключаемых между юридическим лицами (индивидуальными предпринимателями) и гражданами, с трудовыми договорами. Так, в настоящее время юридическое лицо (индивидуальный предприниматель) обязано: заключать указанные договоры в письменной форме; предоставлять при необходимости места для выполнения работ (оказания услуг), соответствующие правилам охраны труда и требованиям техники безопасности; осуществлять подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний граждан по вопросам безопасных условий выполнения работ (оказания услуг) либо требовать документы, подтверждающие прохождение ими подготовки (обучения), инструктажа, медицинского осмотра, если это необходимо для выполнения соответствующих видов работ; не допускать (отстранять) к выполнению работ (оказанию услуг) в соответствующий день граждан, выполняющих работу в местах, предоставленных заказчиком, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы; расследовать либо принимать участие в

расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, определенном законодательством. В свою очередь граждане, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам, с учетом вида договора обязаны: соблюдать соответствующие инструкции, правила и другие нормативные правовые акты, устанавливающие требования к безопасным условиям выполнения работ (оказания услуг), безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правила поведения на территории, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях организации; использовать средства индивидуальной защиты; проходить в установленном порядке подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации, проверку знаний по вопросам безопасных условий выполнения работ (оказания услуг) и медицинские осмотры. Кроме того, указанные граждане вправе отказаться от исполнения гражданско-правового договора полностью или частично в случае, если заказчиком не созданы или ненадлежащим образом созданы условия, предусмотренные этим договором для безопасного выполнения работ (оказания услуг);

– отношения, связанные с трудом адвокатов, нотариусов, волонтеров, священнослужителей и пр.

В-пятых, *трудовое право – одна из сложнейших, объемных отраслей права*. Трудовая деятельность различных категорий работников очень многообразна. Это связано с различиями в производственных условиях, наличием большого числа профессий, специальностей, должностей рабочих и служащих и пр. Все это обусловливает существование значительного числа нормативных правовых актов в данной сфере общественных отношений, в том числе отраслевых и локальных, действующих в масштабе отдельных отраслей экономики и отдельных организаций (нанимателей).

В-шестых, *трудовое право является одной из наиболее динамичных, непрерывно развивающихся отраслей права*. Нормы трудового права постоянно

развиваются, поскольку непрерывно изменяются общественные отношения, ими регулируемые.

Имеющие место в литературе определения трудового права обычно увязываются только с трудовыми и связанными с ними отношениями в сфере наемного труда, которые входят в предмет трудового права[1]. Полагаем, что такой подход не в полной мере отражает реальное содержание и социальное назначение трудового права в современных условиях. Исходя из широкой сферы действия трудового права, считаем возможным предложить следующее определение данной отрасли права. *Трудовое право – это самостоятельная отрасль права, регулирующая общественные отношения, складывающиеся при осуществлении трудовой деятельности работников (лиц, работающих по найму) и ряда других категорий граждан.*

1.2. Трудовые и связанные с ними отношения как предмет трудового права

В юридической науке предмет и метод правового регулирования признаются основными критериями дифференциации составляющих право юридических норм на отдельные самостоятельные отрасли права[2]. Сказанное в полной мере относится к трудовому праву, которое общепризнанно считается самостоятельной отраслью национального права.

Исходя из положений общей теории права *предмет трудового права* можно определить как комплекс общественных отношений, регулируемых данной отраслью права. В предмет трудового права традиционно включаются специфические общественные отношения – трудовые и связанные с ними, которые возникают в процессе наемного труда, сопряженного с трудовой деятельностью работников.

---

[1] Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафронова. – С. 18; Тарасевич, Н.И. Указ. соч. – С. 17.

[2] Лазарев, В.В. Теория государства и права: учебник / В.В. Лазарев, С.В. Липень. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт: ИД Юрайт, 2010. – С. 317–318; Вишневский, А.Ф. Общая теория государства и права : учебник / А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбаток, В.А. Кучинский ; под общ. ред. В.А. Кучинского. – 2-е изд. – Минск : Аккад. МВД, 2014. – С. 195.

В соответствии с ТК указанные отношения классифицируются по нескольким основаниям. Так, по степени связи с наемным трудом они делятся на: *1) трудовые и 2) иные, тесно связанные с трудовыми*; по субъектному составу – на: *1) индивидуальные и 2) коллективные*.

О трудовых и связанных с ними отношениях говорится в ст. 4 ТК. Трудовые отношения основываются на трудовом договоре, сторонами которого выступают работник и наниматель. Такие отношения являются главным элементом (ядром) предмета трудового права. Они характеризуются определенными специфическими чертами, по которым их можно отличить от других отношений, в частности от гражданско-правовых.

Во-первых, *трудовые отношения предполагают выполнение работы личным трудом работника*.

Во-вторых, *эти отношения строятся на возмездных началах* (предполагают вознаграждение за труд в форме заработной платы).

В-третьих, *рассматриваемые отношения связаны с выполнением работником конкретной трудовой функции* – определенного рода работы в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и должностью работника.

В-четвёртых, *указанные отношения имеют, как правило, длящийся характер* и не завершаются после выполнения установленной производственной операции или изготовления конечной продукции.

В-пятых, *данные отношения связаны, как правило, с включением работника в систему организации труда (коллектив работников), существующую у нанимателя* (обычно на основе распорядительного акта нанимателя (приказа, распоряжения) о зачислении работника в штат организации).

В-шестых, *вступая в эти отношения, работник подчиняется установленным у нанимателя правилам внутреннего трудового распорядка,* выполняет письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам.

Иные отношения, входящие в предмет трудового права, *предшествуют трудовым, сопутствуют им либо вытекают из них*. К ним относятся отношения, связанные с:

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

В зависимости от субъектного состава трудовые и связанные с ними отношения могут быть индивидуальными или коллективными.

Субъектами (участниками) *индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений* являются работник и наниматель, а также иные субъекты (например, органы государственной службы занятости населения, органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров).

Субъектами (участниками) *коллективных трудовых отношений* являются представительные органы работников и нанимателей, а также некоторые другие субъекты (к примеру, органы государственного управления, органы по рассмотрению коллективных трудовых споров).

К индивидуальным относятся отношения, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора, оплатой труда, рабочим временем и временем отдыха, обеспечением трудовой дисциплины, охраной труда, рассмотрением индивидуальных трудовых споров и др. (разд. 2 ТК).

К коллективным причисляются отношения, связанные с обеспечением социального партнерства, коллективными переговорами, заключением

соглашений и коллективных договоров, разрешением коллективных трудовых споров и т.д. (разд. 4 ТК).

1.3. Метод трудового права

Исходя из положений общей теории права *метод трудового права* можно определить как способ (средства, приемы) воздействия норм трудового права на регулируемые данной отраслью общественные отношения. Исходя из того, что трудовое право признается частно-публичной отраслью права, его метод может быть охарактеризован как сочетание публично-правового (централизованного) и частно-правового (договорного) регулирования общественных отношений[1].

В литературе имеют место различные подходы к трактовке структуры и содержания метода трудового права. Полагаем, что сущность метода трудового права (на примере трудового правоотношения, сторонами (субъектами) которого являются работник и наниматель), достаточно полно может быть охарактеризована четырьмя основными чертами (признаками):

1) порядок (основания) возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения;

2) общее юридическое положение участников (субъектов) трудового правоотношения;

3) характер (способы) установления прав и обязанностей участников (субъектов) трудового правоотношения;

4) способы защиты прав и средства обеспечения исполнения обязанностей участников (субъектов) трудового правоотношения[2].

Первая черта метода трудового права наиболее отчетливо выражается в договорном (диспозитивном) порядке возникновения трудового правоотношения: в его основе всегда находится двусторонний юридический акт – трудовой

[1] Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафронова. – С. 25.
[2] Гейхман, В.Л. Трудовое право : учебник для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – 2-е изд,, испр. и доп. – Издательство Юрайт: ИД Юрайт, 2012. – С. 27.

договор, представляющий собой добровольное соглашение между работником и нанимателем.

Вторая черта выражается в особенности общего правового положения участников (субъектов) трудового правоотношения – работника и нанимателя – сочетании их юридического равенства и подчинения работника нанимателю.

Третья черта метода трудового права (правотворчество) связана, во-первых, с участием профсоюзов и иных представительных органов работников в правовом регулировании трудовых отношений; во-вторых, с сочетанием централизованного (законодательного), локально-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений; в-третьих, с обеспечением единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений; в-четвертых, с использованием в правовом регулировании императивных, диспозитивных и рекомендательных норм.

Так, *императивные нормы* выражаются в виде либо запрета, либо предписания. К примеру, запрещается принудительный труд (ст. 13 ТК), дискриминация в сфере трудовых отношений (ст. 14 ТК), необоснованный отказ отдельным гражданам в заключении трудового договора (ст. 16 ТК). В императивном порядке устанавливается также возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 21 ТК), обязательная письменная форма трудового договора (ст. 18 ТК) и др.

Диспозитивные нормы, которые достаточно широко применяются в трудовом праве, предоставляют субъектам трудовых отношений возможность в рамках, установленных законодательством, самостоятельно регулировать своё поведение. Диспозитивные нормы опираются на коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений. Так, содержание соглашений и коллективных договоров определяется сторонами в пределах их компетенции (ст. 360, 364 ТК), по соглашению сторон трудового договора определяются содержание и условия трудового договора (ст. 19 ТК), может

устанавливаться неполное рабочее время (ст. 118 ТК), может быть в любое время прекращён трудовой договор (ст. 37 ТК).

Наконец, *рекомендательные нормы* устанавливают желательные образцы поведения и поэтому приобретают обязательное значение лишь после их применения в конкретных ситуациях. В качестве случаев применения рекомендательных норм можно указать на законодательно утверждённые примерные формы, перечни и договоры, которыми руководствуются на практике (примерные формы трудового договора, контракта, записки об отпуске, примерные перечни и договоры, связанные с материальной ответственностью работников, и пр.). Достаточно часто рекомендательный характер имеют нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. В качестве примера можно привести Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утверждённые постановлением данного Министерства от 11 июля 2011 г. № 67, Методические рекомендации по определению нормативов времени на отдых и личные надобности работников в отраслях экономики, утверждённые постановлением от 30 сентября 2005 г. № 125, Рекомендации по разработке отраслевых и территориальных систем управления охраной труда, утверждённые постановлением от 16 декабря 2005 г. № 177, и др.

Четвёртая черта метода трудового права связана со спецификой способов защиты трудовых прав и средств обеспечения исполнения трудовых обязанностей участников (субъектов) трудового правоотношения. Трудовое право использует присущие ему способы (приёмы) защиты трудовых прав и законных интересов работников и нанимателей. Так, в случае нарушения нанимателем трудовых прав работника вопрос об их восстановлении разрешается создаваемыми в организациях специальными органами – комиссиями по трудовым спорам. В отличие от других отраслей трудовое право предусматривает возможность создания профсоюзов, призванных защищать трудовые права и законные интересы работников. Надлежащее и своевременное исполнение работниками и

нанимателями трудовых обязанностей обеспечивается специфическими для трудового права средствами – мерами дисциплинарной и материальной ответственности.

1.4. Социальное назначение трудового права

Социальное назначение трудового права проявляется в его роли, целях, задачах и функциях. Все указанные понятия взаимосвязаны. В совокупности они отражают интересы общества и государства, а также работников и нанимателей.

Основная роль трудового права заключается в урегулировании его нормами поведения людей в сфере труда с целью обеспечить правовым регулированием эффективное функционирование и устойчивое развитие трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы трудового права объективно способствуют достижению определенных социально значимых целей. К *основным целям* трудового права можно отнести установление государственных гарантий трудовых прав и свобод работающих граждан, создание благоприятных условий труда, эффективную защиту прав и интересов работников и нанимателей.

Задачи трудового права, представляя собой одну из разновидностей социальных задач общества, направлены на достижение целей трудового права.

Задачи трудового права вытекают из ст. 2 ТК. Это:

1) регулирование трудовых и связанных с ними отношений;

2) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления;

3) установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Трудовое право объективно решает и другие задачи (в частности, связанные с повышением эффективности производства, укреплением трудовой и исполнительской дисциплины).

Функции трудового права можно определить как основные направления воздействия его норм на поведение и волю людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового права.

Трудовое право выполняет функции как общие для всех отраслей права (регулятивную, охранительную и т.д.), так и специфические. К последним обычно относят социальную, защитную, экономическую (хозяйственно-производственную), воспитательную (идеологическую) функции, а также функцию развития производственной демократии[1].

Так, *социальная функция* выражается в нормах, связанных с реализацией права на труд, на достойную оплату труда, на охрану труда, и т.п.

Защитная функция проявляется в нормах, закрепляющих гарантии при заключении и прекращении трудового договора, порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, систему органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, и др.

Экономическая (хозяйственно-производственная) функция отражается в нормах, направленных на рациональное использование трудовых ресурсов, стимулирование роста производительности труда и повышения эффективности производства, установление ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, и т.д.

Воспитательная (идеологическая) функция находит выражение в нормах, устанавливающих поощрения за труд (за успехи в работе), дисциплинарную и материальную ответственность работников и нанимателей, и пр.

Функция развития производственной демократии находит проявление в нормах, предусматривающих право работников на участие в собраниях, на участие в управлении организацией, на объединение в профессиональные союзы, на заключение коллективных договоров и соглашений, на забастовку, устанавливающих специальные юридические гарантии права на труд (для

[1] Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – С. 30–31.

профсоюзных работников, работников – членов комиссии по трудовым спорам), и др.

Как справедливо отмечается в литературе, виды, роль и содержание функций трудового права могут изменяться на различных этапах развития государства и общества. Так, в 80-годы прошлого столетия функция развития производственной демократии активно отражалась в нормах советского законодательства о труде, тогда как в настоящее время данная функция неоправданно сужена. Несколько снизилась также роль экономической и воспитательной функций, что связано с кризисными явлениями в экономике, недостаточно высоким уровнем производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины[1].

1.5. Понятие и виды принципов трудового права

В теории права под *принципами права* принято понимать выраженные в праве основополагающие начала, отправные положения, руководящие идеи, характеризующие сущность права, его содержание и назначение в обществе[2].

Принципы права важно отличать от правосознания и от правовых норм. В отличие от правосознания, представляющего собой познавательно-оценочное отношение людей к правовым явлениям, принципы права содержат идеи, которые находят непосредственное отражение в действующем праве. Они либо прямо закрепляются в нормах права (принципы-нормы), либо, минуя прямое закрепление, выводятся из содержания правовых норм (принципы, выводимые из норм)[3].

В отличие от правовых норм принципы не определяют конкретный образец поведения, не содержат всех элементов нормы права (гипотеза, диспозиция, санкция). С помощью принципа невозможно всесторонне урегулировать

[1] Гусов, К.Н. Трудовое право России. – С. 31.
[2] Алексеев, С.С. Общая теория права / С.С. Алексеев : в 2 т. Т. 1. – М.: Юрид. лит., 1981. – С. 98; Вишневский, А.Ф. Указ. соч. – С. 177.
[3] Лившиц, Р.З. Теория права / Р.З. Лившиц : учебник. – М.: Изд-во БЕК, 1994. – С. 196.

конкретное общественное отношение. Кроме того, принципы права более долговечны, они определяют сущность и содержание не только действующих, но и будущих правовых норм, тенденции и направления дальнейшего развития законодательства. В соответствии с принципами осуществляется толкование правовых норм, особенно тогда, когда в них имеются противоречия и пробелы.

В зависимости от *сферы действия* принципы права обычно подразделяются на следующие виды:

1) общеправовые, свойственные всем отраслям права;

2) межотраслевые, свойственные нескольким смежным отраслям права;

3) отраслевые, свойственные отдельным отраслям права;

4) внутриотраслевые, свойственные отдельным институтам отрасли.

Перечисленные принципы соотносятся между собой как диалектические категории общего, особенного и единичного. Это означает, что если какой-либо принцип относится к общеправовым, то он действует во всех отраслях права (к примеру, принцип законности), однако в каждой группе смежных отраслей права и в каждой отдельной отрасли данный принцип проявляется по-своему. Своеобразие его проявления определяется спецификой предмета и метода регулирования каждой отрасли права, в том числе и трудового права[1].

Общеправовые принципы – это генеральные ключевые идеи, лежащие в основе всей правовой системы государства. К ним относятся такие принципы, как признание и гарантированность прав и свобод человека и гражданина; равноправие; гуманизм; социальная справедливость; демократизм; законность; ответственность за вину и др. Указанные принципы закрепляются в Конституции Республики Беларусь (далее также – Конституция) и основополагающих актах международного права.

Межотраслевые принципы присущи ряду отраслей права, которые регулируют общественные отношения, связанные с реализацией гражданами основных социально-экономических прав. К ним относятся такие принципы, как

[1] Никонов, Д.А. Трудовое право / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов : курс лекций. – М.: Норма, 2007. – С. 28.

обеспечение достойной жизни и свободного развития человека (данный принцип наиболее характерен для конституционного, трудового права, права социального обеспечения); обеспечение охраны права собственности (указанный принцип характерен для конституционного, трудового, гражданского, административного, уголовного права) и др. При этом в каждой отрасли права рассматриваемые принципы имеют свои особенности применения.

Отраслевые принципы характеризуют сущность и пронизывают содержание отдельной отрасли права, в том числе трудового права. В данной отрасли такие понятия как основные принципы трудового права и основные принципы правового регулирования труда употребляются обычно как идентичные.

К сожалению, трудовое право Республики Беларусь в отличие, например, от трудового права Российской Федерации и большинства других стран – участников Содружества Независимых Государств относится к числу тех отраслей, принципы которых в законе (ТК) текстуально не зафиксированы. В результате в белорусской юридической литературе встречаются разные трактовки и различное количество принципов трудового права[1]. Между тем очевидно, что наличие легальных формулировок принципов права свидетельствует о высоком уровне систематизации и качества действующего законодательства. Общепризнанно, что основные принципы правового регулирования труда следует выводить из содержания Конституции, актов международного права, ТК и иных важнейших актов законодательства о труде. По мнению большинства авторов, в современных условиях принципы трудового права охватывают регулирующим воздействием всех субъектов трудового права[2]. При этом каждый принцип отражает определенное право или обязанность работников, нанимателей либо других субъектов трудового права, а также гарантии этого права или обязанности.

[1] Трудовое право : учебник / В.И. Семенков, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2011. – С. 40.
[2] Трудовое право : учебник / Н.А. Бриллиантова и др. ; под общ. ред. О.В. Смирнова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – С. 27.

Исходя из сказанного, можно сформулировать следующие *основные принципы трудового права Республики Беларусь*:

1) свобода труда, включая право на труд;
2) запрещение принудительного или обязательного труда;
3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
4) равенство прав и возможностей, недопущение дискриминации в сфере труда;
5) сочетание государственного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений;
6) обеспечение права на гарантированное справедливое вознаграждение за труд;
7) обеспечение права на охрану труда, в том числе на особую охрану труда женщин, молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью;
8) обеспечение права на ограничение продолжительности рабочего времени и на отдых;
9) развитие социального партнерства, обеспечение права на участие в управлении организацией;
10) свобода объединений, включая право создавать профсоюзы и иные представительные органы работников для защиты своих прав и интересов;
11) обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе, на совмещение работы с получением образования, в том числе на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку;
12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
13) обеспечение права на защиту государством трудовых прав, в том числе в судебном порядке, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку;

14) обеспечение государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

В литературе имеют место различные подходы к классификации принципов трудового права[1]. При этом достаточно удачной представляется классификация принципов трудового права, предложенная К.Н. Гусовым и В.Н. Толкуновой. По мнению указанных авторов, принципы трудового права по своей направленности могут быть объединены в три группы: 1) *принципы реализации права на труд*; 2) *принципы обеспечения надлежащих условий труда*; 3) *принципы защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей*[2]. Используя данную классификацию в отношении предложенных нами основных принципов трудового права, к принципам, входящим в первую группу, можно отнести принципы 1 – 3; во вторую группу – 4 – 11; в третью группу – 12 – 14.

Рассмотрим принципы трудового права более подробно.

Принципы реализации права на труд

Свобода труда, включая право на труд. В современных условиях данный принцип является наиболее важным в системе принципов трудового права. Он находит закрепление в Конституции, актах международного права (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. и пр.), ТК и др. Так, в соответствии с Конституцией гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей (ч. 1 ст. 41); граждане Республики Беларусь в соответствии со своими способностями, профессиональной подготовкой имеют право равного доступа к любым должностям в государственных органах (ст. 39). Согласно п. 1 ст. 11 ТК работники имеют право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения

[1] Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. – С. 515–547.
[2] Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник. – С. 65.

человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей. Наиболее полно принцип свободы труда проявляется в свободе трудового договора (гл. 2, 3 и 4 ТК), поскольку по общему правилу только его стороны (работник и наниматель) вправе заключать, изменять и прекращать трудовой договор.

Запрещение принудительного или обязательного труда. Рассматриваемый принцип находит выражение в Конституции, актах международного права (Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., конвенции Международной организации труда (МОТ) № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.) , № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) и пр.), ТК, Законе Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон о занятости населения) и др. Так, в соответствии с Конституцией принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении (ч. 4 ст. 41). Согласно ст. 13 ТК принудительный труд запрещается. Принудительным трудом считается работа, требуемая от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в том числе в качестве:

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

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

3) средства поддержания трудовой дисциплины;

4) средства наказания за участие в забастовках.

Вместе с тем не считается принудительным трудом:

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

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

Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Данный принцип находит закрепление в Конституции, актах международного права (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.) и пр.), ТК, Законе о занятости населения и др. Так, в соответствии с Конституцией государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом (ч. 4 ст. 41). В Законе о занятости населения определены права граждан в области занятости населения, основные направления государственной политики и гарантии государства в области содействия занятости населения, правовое положение государственной службы занятости населения, социальные гарантии и компенсации безработным и пр. Для отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда (инвалиды, ветераны и др.), актами специального законодательства предусматриваются дополнительные гарантии в области содействия занятости населения. Так, согласно ст. 33 Закона Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-З «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» (далее – Закон о предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов) трудоустройство инвалидов осуществляется в порядке, установленном законодательством, в том числе путем бронирования рабочих мест и создания специализированных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 ноября 2006 г. №

1595 утверждено Положение о порядке установления брони для приема на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда.

Принципы обеспечения надлежащих условий труда

Равенство прав и возможностей, недопущение дискриминации в сфере труда. Рассматриваемый принцип находит выражение в Конституции, актах международного права (конвенции МОТ № 100 «О равном вознаграждении» (1951 г.), № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) и пр.), ТК и др. Так, в соответствии с Конституцией все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов (ст. 22); женщинам обеспечивается предоставление равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовке, в труде и продвижении по службе (работе), в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, а также создание условий для охраны их труда и здоровья (ч. 4 ст. 32). Согласно ст. 14 ТК дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается.

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

Вместе с тем не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения:

1) основанные на свойственных данной работе требованиях;

2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

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

Сочетание государственного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Данный принцип находит отражение в нормах ТК в зависимости от уровня регулирования. Так, в ст. 11 и 53 ТК (на государственном уровне) закреплены основные права и обязанности работников. В коллективных договорах и соглашениях (на коллективно-договорном уровне) могут устанавливаться дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде. При этом локальные нормативные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными (ч. 2 и 3 ст. 7 ТК). В трудовом договоре (на индивидуально-договорном уровне) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором (ч. 2 ст. 19 ТК). При этом отдельные условия трудового договора, если они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением или носят дискриминационный характер, признаются недействительными (ст. 23 ТК).

Обеспечение права на гарантированное справедливое вознаграждение за труд. Рассматриваемый принцип находит выражение в Конституции, актах международного права (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, конвенции МОТ № 26 «О процедуре установления минимальной заработной платы» (1928 г.), № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) и пр.), ТК, законах Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об

установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» (далее – Закон об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы), от 21 декабря 1990 г. № 476-XII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» (далее – Закон об индексации доходов населения с учетом инфляции) и др. Так, в соответствии с Конституцией лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование (ст. 42). В ТК закрепляется право работников на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование (п. 5 ст. 11); устанавливаются государственные гарантии по оплате труда работников, республиканские тарифы оплаты труда, формы, системы и размеры оплаты труда, порядок оплаты труда при отклонении от условий работы, на которые рассчитаны тарифы, и пр. (гл. 6); определяется порядок исчисления среднего заработка (гл. 7); предусматривается порядок предоставления работникам гарантий и компенсаций (гл. 9) и др.

Обеспечение права на охрану труда, в том числе на особую охрану труда женщин, молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью. Данный принцип находит закрепление в Конституции, актах международного права (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда на производстве» (1981 г.), № 120 «О гигиене в торговле и учреждениях» (1964 г.), № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (1989 г.), № 45 «О применении труда женщин на подземных работах» (1935 г.), № 103 «Об охране материнства» (1952 г.), № 77 «О медицинском освидетельствовании подростков в промышленности» (1946 г.), № 78 «О медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах» (1946 г.), № 90 «О ночном труде

подростков в промышленности» (1948 г.), № 138 «О минимальном возрасте приема на работу» (1973 г.), № 182 «О запрещении и мерах искоренения наихудших форм детского труда» (1999 г.) и пр.), ТК, законах Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда), от 11 ноября 1991 г. № 1224-XII «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» (далее – Закон о социальной защите инвалидов) и др. Так, в соответствии с Конституцией гражданам Республики Беларусь гарантируется право на здоровые и безопасные условия труда (ч. 1 ст. 41); право граждан Республики Беларусь на охрану здоровья обеспечивается также совершенствованием охраны труда (ч. 3 ст. 45). В ТК о праве работников на здоровые и безопасные условия труда говорится в п. 1 ст. 11; основные обязанности нанимателей по обеспечению охраны труда предусматриваются в п. 5–8 ст. 53 ТК. Важнейшие же нормы об охране труда содержатся в гл. 10 «Охрана труда», а нормы об особой охране труда отдельных категорий работников – в гл. 19 «Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности», 20 «Особенности регулирования труда молодежи», 21 «Особенности регулирования труда инвалидов», 29 «Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения» и др.

Обеспечение права на ограничение продолжительности рабочего времени и на отдых. Рассматриваемый принцип находит выражение в Конституции, актах международного права (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, конвенции МОТ № 14 «О еженедельном отдыхе в промышленности» (1921 г.), № 47 «О сорокачасовой рабочей неделе» (1935 г.), № 52 «Об оплачиваемых отпусках» (1936 г.) и пр.), ТК и др. Так, в соответствии со ст. 43 Конституции трудящиеся имеют право на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного

отдыха. В ТК о праве работников на ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней, и отпуска продолжительностью не ниже установленной ТК речь идет в п. 6 ст. 11. Важнейшие же нормы, ограничивающие продолжительности рабочего времени и предусматривающие различные виды времени отдыха, содержатся в гл. 10, 11 и 12.

Развитие социального партнерства, обеспечение права на участие в управлении организацией. Данный принцип находит закрепление в Конституции, актах международного права (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 г.), № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.), № 154 «О коллективных переговорах» (1981 г.) и пр.), ТК, Законе Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах» (далее – Закон о профессиональных союзах) и др. В соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции граждане имеют право на заключение коллективных договоров (соглашений). В ТК в числе основных обязанностей нанимателей по организации труда работников предусмотрена обязанность обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах (п. 13 ст. 55); о праве работников на заключение коллективных договоров, соглашений, участие в собраниях и участие в управлении организацией говорится в п. 2–4 ст. 11; о праве нанимателей вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения – в п. 2 ст. 12; об общих положениях о социальном партнерстве, о коллективных переговорах, о соглашениях и коллективных договорах как актах социального партнерства речь идет в гл. 33–35.

Свобода объединений, включая право создавать профсоюзы и иные представительные органы работников для защиты своих прав и интересов. Рассматриваемый принцип находит выражение в Конституции, актах

международного права (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 г.), № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.), № 144 «О трехсторонних консультациях» (1976 г.), и пр.), ТК, Законе о профессиональных союзах и др. Так, в соответствии с Конституцией каждый имеет право на свободу объединений (ч. 1 ст. 36); граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы (ч. 3 ст. 41). В ТК о праве работников на защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, и о праве нанимателей создавать и вступать в объединения нанимателей говорится соответственно в п. 2 ст. 11 и п. 3 ст. 12. Легальные определения терминов «профессиональный союз (профсоюз)» и «объединение нанимателей» содержатся соответственно в абз. 13 и 14 ч. 1 ст. 1 ТК.

Обеспечение равенства возможностей работников на продвижение по работе, на совмещение работы с получением образования, в том числе на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку. Данный принцип находит закрепление в Конституции, актах международного права (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и пр.), ТК, Кодексе Республики Беларусь об образовании (принят 13 января 2011 г. и вступил в силу с 1 сентября 2011 г.) (далее – Кодекс об образовании) и др. Так, в соответствии с Конституцией каждый имеет право на образование. Гарантируются доступность и бесплатность общего среднего и профессионально-технического образования. Среднее специальное и высшее образование доступно для всех в соответствии со способностями каждого. Каждый может на конкурсной основе бесплатно получить соответствующее образование в государственных учебных заведениях (ст. 49). В ТК в числе основных обязанностей нанимателей при организации труда работников предусмотрены обязанности обеспечивать подготовку, повышение квалификации,

переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством и создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с ТК (п. 11 и 12 ст. 55). Конкретные положения о совмещении работы с получением образования, предусматривающие поощрение и гарантии для работников, совмещающих работу с получением образования, содержатся в гл. 15. В частности, согласно ст. 205 ТК при установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии (должности) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки работников, наличие общего среднего, профессионально-технического образования, а также получение ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Принципы защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей

Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Рассматриваемый принцип отражается в Конституции, ТК, иных актах законодательства. Так, в соответствии с Конституцией граждане Республики Беларусь имеют право на здоровье и безопасные условия труда и охрану здоровья (ст. 41, 45); государственные органы, должностные и иные лица, которым доверено исполнение государственных функций, несут ответственность за действия, нарушающие права и свободы личности (ст. 59). Данный принцип находит свое осуществление при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, в порядке обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Согласно ТК работник имеет право на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии в случае инвалидности и потери работы (п. 7 ст. 11), при этом такое страхование осуществляется нанимателем в соответствии с законодательством (ст. 224). В настоящее время обязательное

страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний регулируется гражданским законодательством: Гражданским кодексом Республики Беларусь (гл. 48, 58 и пр.) (далее – ГК), Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности» (далее – Указ о страховой деятельности) и др.

Обеспечение права на защиту государством трудовых прав, в том числе в судебном порядке, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Данный принцип находит закрепление в Конституции, актах международного права (Международный пакт о гражданских и политических правах, конвенции МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.), № 154 «О коллективных переговорах» (1981 г.) и пр.), ТК и др. Так, в соответствии с Конституцией граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на забастовку; каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом (ч. 3 ст. 41, ч. 1 ст. 60). Согласно ТК работники имеют право на судебную и иную защиту трудовых прав (п. 9 ст. 11); наниматель имеет право обращаться в суд для защиты своих прав (п. 7 ст. 12). Важнейшие же нормы, регламентирующие порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, содержатся в гл. 16 и 37 ТК.

Обеспечение государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Рассматриваемый принцип находит выражение в Конституции, актах международного права (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда» (1947 г.), и пр.), ТК, Указе Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь» и иными актами законодательства. В ТК основные нормы о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде содержатся в гл. 39.

Основные принципы правового регулирования труда следует закрепить в ТК.

Внутриотраслевые принципы трудового права присущи отдельным институтам трудового права и отражают их особенности. Некоторые из этих принципов закреплены в ТК (в частности, в ст. 353 ТК установлены основные принципы института социального партнерства).

Значение принципов трудового права весьма многообразно. Оно заключается в том, что эти принципы:

1) в кратких формулировках отражают содержание всей системы трудового права, помогая тем самым понять смысл всего трудового законодательства и его связь с экономикой, политикой государства в сфере труда и моралью общества;
2) направляют дальнейшее развитие трудового законодательства и помогают в правильном применении действующих норм трудового права;
3) служат одним из оснований объединения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли;
4) определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности;
5) являются «остовом», на котором располагаются и развиваются все нормы данной отрасли[1].

1.6. Система трудового права

Трудовое право, как и другие отрасли права, представляет собой сложную и одновременно стройную систему.

Систему трудового права как отрасли права можно определить в виде соединения правовых норм в единое упорядоченное целое (отрасль) с их одновременным внутренним разделением на отдельные относительно

[1] Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – С. 84.

самостоятельные структурные образования (части, институты, подинституты и группы норм).

В трудовом праве обычно различаются две основные части: Общая и Особенная. Иногда выделяется и третья часть – Специальная, куда включаются специальные нормы, определяющие особенности регулирования труда отдельных категорий работников[1]. Последний подход представляется достаточно спорным, поскольку специальные нормы в отрыве от общих вряд ли могут образовывать самостоятельный институт либо часть трудового права.

Общая часть трудового права объединяет базовые нормы, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения в целом. Это нормы, определяющие задачи и сферу действия трудового права, принципы трудового права, источники трудового права, основные права и обязанности субъектов трудового права, понятие и основные принципы социального партнерства и др.

Особенная часть трудового права содержит нормы, регулирующие отдельные элементы (стороны) трудового отношения, или отдельные виды отношений, тесно связанных с трудовыми. В литературе имеют место разнообразные подходы к определению структуры и содержания Особенной части. Полагаем, что в её составе можно выделить следующие правовые институты:

1) трудоустройство и занятость;
2) трудовой договор;
3) рабочее время;
4) время отдыха;
5) заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты;
6) трудовая дисциплина;
7) материальная ответственность сторон трудового договора;
8) охрана труда;

[1] Лебедев, В.М. Трудовое право: проблемы общей части / В.М. Лебедев. – Томск: Томский гос. пед. ун-т, 1998. – С. 41.

9) трудовые споры;

10) надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Отдельные институты Особенной части трудового права можно оценивать как состоящие из нескольких *подинститутов*. К примеру, институт трудового договора включает в себя подинституты заключения трудового договора, изменения трудового договора и прекращения трудового договора; институт материальной ответственности сторон трудового договора включает в себя подинституты материальной ответственности работников и материальной ответственности нанимателей; институт трудовых споров включает в себя подинституты индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых споров.

Некоторые институты трудового права можно рассматривать как *комплексные (смешанные)*, включающие в себя нормы не только трудового, но и других отраслей права. К примеру, институт трудоустройства и занятости включает в себя нормы конституционного, административного, трудового права, права социального обеспечения; институт охраны труда – нормы конституционного, административного, гражданского, трудового права.

От системы трудового права как отрасли права следует отличать систему законодательства о труде, а также систему трудового права как науки и как учебного курса.

В отличие от системы трудового права *система законодательства о труде* представляет собой совокупность нормативных правовых актов о труде, включая их структурные элементы – преамбулы, статьи, части, пункты, абзацы и т.д. Система законодательства о труде строится исходя из системы права, но в отличие от последней, имеющей объективный характер, испытывает значительное субъективное влияние со стороны органов правотворчества, что обусловлено динамикой развития общественной жизни. Это предопределяет некоторые несовпадения системы трудового права и системы законодательства о труде.

Наиболее полно система отрасли трудового права Республики Беларусь нашла отражение в ТК. Вместе с тем структура ТК не в полной мере соответствует системе отрасли. Так, в ТК отсутствует деление на Общую и Особенную части (такое деление имеет место, например, в трудовых кодексах республик Казахстан и Узбекистан). ТК не включает некоторые нормы отрасли (в частности, в нём отсутствуют нормы, устанавливающие принципы трудового права; нормы, регулирующие трудоустройство и занятость; нормы, регулирующие профессиональную подготовку работников на производстве). Нормы отдельных институтов трудового права (например, трудовые споры) в ТК разъединены и находятся в различных его разделах.

Наука трудового права исследует его с использованием соответствующих приемов и способов и вырабатывает на этой основе определенные теоретико-правовые взгляды, выводы и суждения. Система науки трудового права в основном соответствует системе отрасли, однако между ними имеются и различия. В частности, наука трудового права изучает вопросы международного и зарубежного трудового права, истории развития трудового права, которые в систему отрасли не входят.

Система науки трудового права служит обычно основой для определения *системы соответствующих учебных дисциплин и спецкурсов* в учреждениях образования.

1.7. Отграничение трудового права от смежных отраслей права

К числу смежных с трудовым относятся отрасли права, связанные с трудом и в силу этого имеющие сходные *предмет и метод правового регулирования*: гражданское и административное право, право социального обеспечения и др.

1.7.1. Трудовое и гражданское право

Наиболее тесно трудовое право соприкасается с *гражданским правом*, поскольку регулируемые этими отраслями общественные отношения связаны с

трудом, возникают на договорной основе и имеют возмездный характер. Вместе с тем между ними имеются существенные различия.

Так, *предметом гражданского права* являются имущественные и личные неимущественные отношения, в том числе связанные с трудовой деятельностью граждан на основе гражданско-правовых договоров (подряда, поручения и т.д.). Для сторон гражданско-правовых отношений наиболее важен конечный результат труда (овеществленный труд). Вступая в гражданско-правовые отношения, связанные с трудом, гражданин обязуется выполнять конкретно-индивидуальную работу, самостоятельно планируя и организуя свой труд. В то же время предметом трудового права являются трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также иные отношения, тесно связанные с трудовыми. Для сторон трудовых отношений наиболее важен сам процесс труда (живой труд). Вступая в трудовые отношения, работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию и подчиняться внутреннему трудовому распорядку, установленному у нанимателя.

Для *метода гражданского права* характерны отношения равенства субъектов, а для метода трудового права – сочетание отношений равенства сторон трудового договора и подчинения работника нанимателю.

1.7.2. Трудовое и административное право

Предметом административного права являются отношения, складывающиеся в процессе исполнительно-распорядительной (управленческой) деятельности государственных органов, в том числе связанные с прохождением гражданами различных видов государственной службы. При этом административным правом регулируются отношения по управлению трудом в основном вне организации – во взаимоотношениях с вышестоящими органами, населением и т.п. В отличие от этого управленческие отношения, которые входят в предмет трудового права, связаны с управлением трудом в основном внутри организации и обращены только к работникам данной организации.

Для *метода административного права* по сравнению с трудовым правом характерны только отношения власти – подчинения и неравенство сторон.

1.7.3. Трудовое право и право социального обеспечения

Между трудовым правом и *правом социального обеспечения* существует близкая связь, обусловленная их общими историческими корнями. Она выражается, прежде всего, в том, что без трудовых отношений в прошлом или настоящем отношения по социальному обеспечению обычно не возникают. Отношения по социальному обеспечению либо сопутствуют трудовым, либо приходят им на смену (п. 7 ч. 1 ст. 4 ТК отношения по государственному социальному страхованию необоснованно отнесены к числу отношений, тесно связанных с трудовыми).

Вместе с тем указанные отрасли права отличаются друг от друга по предмету и методу правового регулирования. Так, *различия по предмету* заключаются, в частности, в следующем: отношения по социальному обеспечению складываются только в сфере распределения, а трудовые – в основном в сфере производства; отношения по социальному обеспечению возникают в результате реализации гражданами права на социальное обеспечение, а трудовые – права на труд; для отношений по социальному обеспечению характерен специфический круг субъектов, которыми выступают граждане и, как правило, уполномоченные государственные органы, предоставляющие обеспечение, в трудовых отношениях субъектами являются работники и наниматели; отношения по социальному обеспечению предполагают предоставление гражданам специфических видов обеспечения (пенсий, пособий, услуг и др.) из специфических финансовых источников (Фонда социальной защиты населения и др.), трудовые – выплату работникам заработной платы из фондов оплаты труда, формируемых у конкретных нанимателей.

Различия по методу правового регулирования заключаются прежде всего в том, что в отличие от метода трудового права для метода права социального

обеспечения не характерны договорный порядок возникновения отношений и равенство сторон. Права и обязанности субъектов отношений по социальному обеспечению устанавливаются, как правило, непосредственно нормами права, принимаемыми компетентными государственными органами. При этом в указанных отношениях гражданин выступает обычно управомоченным субъектом, а орган, предоставляющий обеспечение, – субъектом обязанным.

1.8. Значение трудового права в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Нормы трудового права играют важную, причем все более возрастающую роль в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, нормы трудового права в полном объёме распространяются на работников, которые трудятся в органах внутренних дел и других правоохранительных органах по трудовому договору (контракту). Особенно широко труд работников применяется в учреждениях образования, здравоохранения и пр.

Во-вторых, в соответствии со ст. 5 ТК в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, трудовое право регулирует трудовые и связанные с ними (служебно-трудовые) отношения военнослужащих и лиц начальствующего и рядового состава (сотрудников) органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

В-третьих, нормы трудового права, за определенными изъятиями (зависящими от вида наказания), применяются в отношении лиц, отбывающих наказания, связанные с трудом (лишение свободы, ограничение свободы, исправительные работы и др.). Так, время выполнения осуждёнными к лишению свободы оплачиваемых работ засчитывается в трудовой стаж, в соответствии с законодательством о труде устанавливаются размеры материальной ответственности осуждённых, продолжительность их рабочего времени,

определяется право на трудовой отпуск, предусматриваются требования по охране труда, решаются вопросы оплаты труда и др. (ст. 97, 99, 100 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь) (далее – УИК).

В-четвёртых, нормы трудового права, за некоторыми изъятиями, распространяются на лиц, к которым применены отдельные виды административных взысканий, связанные с трудом (исправительные работы), а также находящихся в лечебно-трудовых профилакториях. Так, поскольку исправительные работы отбываются по месту работы физического лица, данное лицо является работником и на него в полной мере распространяется законодательство о труде. В порядке изъятия из этого законодательства из заработка физического лица производится удержание в доход государства в размере 20 процентов (ст. 6.6 КоАП).

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 104-З «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории и условиях нахождения в них» оплата труда граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях, осуществляется в соответствии с актами законодательства Республики Беларусь (ст. 48); указанным гражданам предоставляются трудовые и социальные отпуска в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь (отпуска предоставляются без права выезда за пределы территории лечебно-трудового профилактория) (ст. 49).

В-пятых, нормы трудового права занимают важное место в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов по исполнению положений Декрета Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (далее – Декрет № 18). Декрет предусматривает меры по трудоустройству родителей, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (далее также – обязанные лица). При этом органы внутренних дел, в частности, обеспечивают явку неработающих трудоспособных обязанных лиц в комитет по труду,

занятости и социальной защите Минского горисполкома, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполкомов (далее также – органы по труду, занятости и социальной защите) и на работу в соответствующие организации, осуществляют совместно с нанимателями и органами по труду, занятости и социальной защите контроль за ежедневной явкой обязанных лиц на работу.

В-шестых, нормы трудового права играют значительную роль в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов по общей и индивидуальной профилактике преступлений и иных правонарушений, которая осуществляется в соответствии с Законом Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 453-З «Об основах деятельности по профилактике правонарушений». Так, на органы внутренних дел возложено осуществление мер по правовому просвещению граждан, по оказанию (совместно с органами по труду, занятости и социальной защите, местными исполнительными и распорядительными органами) помощи в трудоустройстве граждан, освобождённых от отбывания наказания, и других категорий граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации. При этом правовое просвещение граждан осуществляется в коллективах работников в форме лекций, семинаров, круглых столов и т.п., где зачастую затрагиваются вопросы, связанные с применением законодательства о труде.

Контрольные вопросы

1. Назовите характерные черты, присущие трудовому праву, и раскройте их содержание.
2. Какие общественные отношения входят в сферу действия трудового права и какие не включаются в нее?
3. Что понимается под предметом трудового права? Какие общественные отношения включаются в него?
4. Назовите характерные черты трудовых отношений и раскройте их содержание.

5. Перечислите указанные в ТК иные отношения, тесно связанные с трудовыми.
6. Укажите особенности индивидуальных и коллективных трудовых и связанных с ними отношений.
7. Определите метод трудового права и охарактеризуйте его сущность.
8. Охарактеризуйте социальное назначение трудового права, проявляющееся в его роли, целях, задачах и функциях.
9. Сформулируйте понятие принципов трудового права и определите их виды.
10. Сформулируйте отраслевые принципы трудового права и охарактеризуйте их.
11. Что понимается под системой трудового права как отрасли права?
12. Охарактеризуйте Общую и Особенную части трудового права.
13. Охарактеризуйте систему трудового права как науки и как учебного курса.
14. Проведите отграничение трудового права от смежных отраслей права.
15. Раскройте, в чем заключается значение трудового права в практической деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Проспект, 2008. – 344 с.
2. Идея свободы в трудовом праве: монография / Е.А. Волк [и др.]; под общ. ред. К.Л.Томашевского. – Минск: Амалфея, 2015. – 208 с.
3. Греченков, А.А. Об уточнении сферы действия Трудового кодекса Республики Беларусь в современных условиях / А. А. Греченков // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2011. – № 2. – С. 63–66.
4. Кеник, К.И. Регулирование труда государственных служащих в Республике Беларусь / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2007. – 296 с.
5. Кривой, В.И. Кодификация законодательства о труде Беларуси / В.И. Кривой. – Минск: БКЦ «Профессионал», 1997. – 52 с.

6. Кривой, В.И. О национальной гордости за создание Трудового кодекса – базиса истории современного трудового права Беларуси // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2012. – № 1. – С.197–199.
7. Кривой, В.И. Этапы, стадии, периоды и фазы истории создания Трудового кодекса Республики Беларусь // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2012. – № 2. – С.193–196.
8. Лавриненко, О.В. Место и значение институтов трудового права в механизме правового регулирования служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел / О.В. Лавриненко // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2010. – № 1. – С. 221–226.
9. Щербина, В.И. О роли функций трудового права в модернизации законодательства о труде / В.И. Щербина // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 3. – С. 25–29.

Глава 2. Источники трудового права. Международно-правовое регулирование труда

2.1. Понятие и особенности источников трудового права

В литературе по общей теории права и по трудовому праву существуют различные подходы к определению понятия источника права. Обычно данное понятие рассматривается в двух аспектах: как материальные условия жизни общества (источник права в материальном смысле) и как основания юридической обязательности нормы (источник права в формальном смысле)[1]. Принимая за основу второй (традиционный) подход к трактовке понятия источника права, современные источники трудового права можно определить как внешне объективированные итоги правотворческой деятельности международных организаций, государств, нанимателей, работников и их объединений, в которых выражены нормы права, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения[2].

Основным источником трудового права являются нормативные правовые акты. В совокупности важнейшие из них составляют *законодательство о труде*, которое регулирует весь комплекс трудовых и связанных с ними отношений.

В современных условиях в качестве особых источников трудового права стали рассматриваться *нормативные договоры (соглашения)*, к которым относятся международные договоры о труде, а также коллективные договоры и соглашения[3].

Можно выделить следующие *основные особенности* источников трудового права.

1. Определяющая роль норм международного права в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Исходя из ст. 8 Конституции и в соответствии со ст. 8 ТК Республика Беларусь признает приоритет

[1] Вишневский, А.Ф. Указ. соч. – С. 250.
[2] Томашевский, К.Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : монография / К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея: Междунар. ун-т МИТСО, 2013. – С. 113.
[3] Волк, Е.А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права: теория и практика / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, 2012. – С. 10.

общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде.

2. Активное участие профсоюзов и иных представительных органов работников в различных формах и на различных уровнях в правотворческой деятельности. Так, согласно ст. 6 Закона о профессиональных союзах профсоюзы имеют право вносить в установленном порядке в органы государственного управления предложения о принятии, изменении или отмене актов законодательства Республики Беларусь по трудовым и социально-экономическим вопросам. Нормативные правовые акты, которые затрагивают трудовые и социально-экономические права граждан (за исключением нормативных правовых актов, содержащих государственные секреты), принимаются органами государственного управления с предварительным уведомлением соответствующих профсоюзов (их объединений).

3. Исключительно важная роль нормативных правовых актов главы государства – декретов и указов – в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

4. Наличие в системе источников трудового права подзаконных нормативных правовых актов, исходящих от специализированного республиканского органа государственного управления, занимающегося вопросами труда. Таким органом в настоящее время является Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

5. Наличие в системе источников трудового права значительного числа отраслевых (ведомственных) нормативных правовых актов, призванных учитывать особенности регулирования труда в отдельных отраслях экономики.

6. Наличие в системе источников трудового права нормативных актов социального партнерства – соглашений (генеральных, тарифных, местных) и коллективных договоров (локальных нормативных правовых актов).

7. Отражение в системе источников единства и дифференциации трудового права. Единство проявляется в общих нормах, которые распространяются на всех

работников и нанимателей. Дифференциация выражается в многочисленных специальных нормах, которые учитывают специфику труда отдельных категорий работников. В ТК основная часть специальных норм сосредоточена в разд. 3 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» (гл. 18–29, 31, 32). Специальные нормы содержатся также в других главах ТК (2, 4, 6, 10, 12, 14, 15, 17 и т.д.).

2.2. Классификация источников трудового права

Источники трудового права можно классифицировать по *различным основаниям*: а) по юридической силе; б) по органам, принимающим (создающим) акты; в) по форме актов; г) по сфере действия и т.д.[1]

Наиболее значимой является классификация источников по их *юридической силе* в соответствии со ст. 7 ТК, другими актами законодательства о труде, Законом Республики Беларусь от 10 января 2000 г. № 361-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (далее – Закон о нормативных правовых актах).

К *источникам трудового права* относятся:

1) Конституция Республики Беларусь;

2) ТК и другие акты законодательства о труде. В соответствии с абз. 2 ч. 1 ст.1 ТК законодательством о труде является совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений:

– законы (кодифицированные и текущие);

– декреты и указы Президента Республики Беларусь;

– постановления Совета Министров (Правительства) Республики Беларусь;

[1] О классификации и характеристике источников трудового права см. подробно: Томашевский, К.Л. Указ. соч. – С. 114–126, 203–320.

– акты высших судебных органов (заключения Конституционного Суда Республики Беларусь, постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь);

– акты Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (постановления, разъяснения, рекомендации, инструкции и др.);

– акты министерств и других республиканских органов государственного управления;

– акты местных Советов, исполнительных и распорядительных органов.

К актам законодательства о труде тесно примыкают соглашения (генеральные, тарифные, местные), являющиеся актами социального партнерства.

В ч. 4 ст. 7 ТК закреплено положение, согласно которому в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая *более льготные условия для работников*;

3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством. Согласно абз. 3 ч. 1 ст. 1 ТК локальными нормативными правовыми актами являются коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя.

Важнейшее место в системе локальных нормативных правовых актов занимают коллективные договоры, представляющие собой акты социального партнерства.

Необходимо учитывать общую направленность локальных нормативных правовых актов. *Акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными*. Наниматель вправе устанавливать дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде.

Главное место среди источников права, в том числе трудового, занимает *Конституция*. Законы, декреты, указы и иные акты государственных органов издаются на основе и в соответствии с Конституцией. Нормативные правовые акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают юридическую силу.

Конституция содержит ряд положений, непосредственно относящихся к трудовому праву. Это касается, в первую очередь, важнейших социально-экономических прав граждан. Это, в частности, следующие статьи Конституции: ст. 39 (право равного доступа к любым должностям в государственных органах); ст. 41 (право на труд); ст. 42 (право на оплату труда); ст. 43 (право на отдых, для работающих по найму устанавливается рабочая неделя, не превышающая 40 часов); ст. 47 (право на социальное обеспечение) и др.

Развитие закрепленных в Конституции важнейших направлений правового регулирования наемного труда осуществляется посредством кодифицированных и текущих законов.

Кодифицированным законом о труде является ТК, обеспечивающий полное системное регулирование трудовых и связанных с ними отношений. ТК был принят 26 июля 1999 г., вступил в силу с 1 января 2000 г. и действует с многочисленными изменениями и дополнениями.

Отдельные наиболее важные вопросы трудового права регулируются *текущими законами*, в частности, законами о занятости населения, о профессиональных союзах, об охране труда.

Исключительно важное место в регулировании трудовых и связанных с ними отношений занимают нормативные правовые акты главы государства – *декреты* и *указы*, которые наряду с законами относятся к законодательным актам. Так, Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) был принят в целях совершенствования организации труда, предупреждения нарушений

законодательства в сфере трудовых отношений. В целях повышения эффективности хозяйствования, обеспечения надлежащих условий труда в организациях государственной и частной форм собственности, повышения качества продукции (работ, услуг), совершенствования работы по подбору и расстановке руководящих кадров был принят Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5). В целях предупреждения социального иждивенчества, стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности, обеспечения исполнения конституционной обязанности граждан по участию в финансировании государственных расходов путем уплаты налогов, пошлин и иных платежей был принят Декрет Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О предупреждении социального иждивенчества» (далее – Декрет № 3).

Указами программного характера являются директивы Президента, которые издаются Главой государства в целях системного решения вопросов, имеющих приоритетное политическое, социальное и экономическое значение. Так, в целях укрепления общественной безопасности и дисциплины» была принята Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»; в целях дальнейшей либерализации белорусской экономики, повышения ее конкурентоспособности и создания благоприятных условий для динамичного и устойчивого развития была принята Директива Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь».

Необходимо учитывать, что в соответствии с ч. 3 ст. 137 Конституции и ч. 3 ст. 10 Закона о нормативных правовых актах в случае расхождения декрета или указа с законом закон имеет верховенство лишь тогда, когда полномочия на издание декрета или указа были предоставлены законом. Во всех других

ситуациях при расхождении декрета или указа с законом верховенство будет иметь декрет или указ.

Постановления Правительства как источники трудового права издаются на основе и во исполнение законов, декретов и указов в целях их конкретизации. Однако они могут содержать и новые нормы, которые не противоречат законодательным актам, а развивают их. Зачастую постановлением Правительства утверждается специальное положение или порядок, которым регулируются условия труда и отдыха работников или определяется правовой статус различных государственных органов. Это, например, Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утверждённое постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утверждённое постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589. В некоторых случаях Совет Министров передаёт свои полномочия на принятие нормативных правовых актов другим органам государственного управления.

К числу источников трудового права относятся акты высших судебных органов – Конституционного Суда и Верховного Суда Республики Беларусь, принятые в пределах их компетенции.

Конституционный Суд Республики Беларусь наделен особыми полномочиями. Он осуществляет контроль за конституционностью нормативных правовых актов в государстве. Заключения Конституционного Суда являются окончательными, обжалованию и опротестованию не подлежат. Полномочия этого органа в полной мере распространяются на область законодательства о труде.

Руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда Республики Беларусь как источники права играют большую положительную роль в деле единообразного толкования и применения законодательства о труде. Важнейшее значение в сфере трудового права имеет постановление Пленума Верховного

Суда от 29 марта 2001г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». В ряде случаев содержащиеся в нём положения восполняют имеющиеся в законодательных актах пробелы.

Нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (постановления, разъяснения, рекомендации, инструкции), регулирующие трудовые и связанные с ними отношения, имеют надведомственный характер и обязательны для соблюдения всеми нанимателями и работниками. Они обеспечивают правильное единообразное применение законодательства о труде. Актами Министерства труда и социальной защиты регулируются обычно вопросы нормирования и оплаты труда в различных отраслях, режима труда и отдыха, утверждаются квалификационные характеристики работников и др. Так, указанным органом утверждены Типовые правила внутреннего трудового распорядка (далее – ТПВТР) (постановление от 5 апреля 2000 г. № 46), Примерная форма трудового договора (постановление от 27 декабря 1999 г. № 155). По некоторым наиболее важным вопросам Министерство труда и социальной защиты издает нормативные правовые акты совместно или по согласованию с другими государственными органами.

Нормативные правовые акты министерств и других республиканских органов государственного управления (отраслевые нормативные правовые акты) как источники трудового права имеют обычно внутриотраслевой характер и призваны учесть особенности трудовой деятельности работников отдельных отраслей. К таким актам относятся также нормативные правовые акты МВД Республики Беларусь и других правоохранительных органов, адресованные работникам и обеспечивающие учёт особенностей их работы. Так, в соответствии с подп. 11.19 п. 11 Положения о Министерстве внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 4 декабря 2007 г. № 611, Министр внутренних дел определяет порядок выплаты заработной платы гражданскому персоналу органов внутренних дел и внутренних войск, а также надбавок, премий и вознаграждений, предусмотренных законодательством.

Определённую роль в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений играют *нормативные правовые акты местных Советов, исполнительных и распорядительных органов.* Этими актами обычно регулируется деятельность органов государственной службы занятости, режим работы организаций, обслуживающих население, и т.п.

Специфическим видом источников трудового права выступают соглашения. *Соглашения* заключаются на трех уровнях: республиканском – генеральное соглашение, отраслевом – тарифное и местном – местное соглашение. Соглашения являются актами социального партнерства. По договоренности сторон соглашения могут быть двусторонними и многосторонними. Наиболее характерны трехсторонние соглашения, сторонами которых выступают профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения) и органы государственного управления соответствующего уровня

В условиях перехода к рыночным отношениям, расширения прав хозяйствующих субъектов существенно возрастает роль *локальных нормативных правовых актов*, важнейшими из которых являются коллективные договоры. Сторонами коллективного договора выступают работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.

2.3. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц

Для нормативных правовых актов о труде большое практическое значение имеет установление порядка их действия *во времени, пространстве и по кругу лиц*. Указанный порядок определяется Законом о нормативных правовых актах, ТК, иными актами законодательства.

2.3.1. Действие нормативных правовых актов о труде во времени

Исходя из ст. 66 Закона о нормативных правовых актах нормативный правовой акт (акт законодательства) о труде действует *бессрочно, если в его тексте не оговорено иное*. При этом временный срок действия может быть

установлен как для всего нормативного правового акта, так и для его частей. В таком случае в нормативном правовом акте (его части) должен быть указан срок действия акта или событие, при наступлении которого акт утрачивает силу. По истечении указанного срока или при наступлении указанного в нормативном правовом акте события акт (его часть) автоматически утрачивает силу.

Согласно ст. 67 Закона о нормативных правовых актах и ст. 9 ТК нормативный правовой акт *не имеет обратной силы*. Он не распространяет свое действие на отношения, возникшие до его вступления в силу и применяется лишь к отношениям, возникшим после вступления его в силу, если иное не предусмотрено этим нормативным правовым актом. Вместе с тем в порядке исключения из указанного правила установлено, что нормативный правовой акт приобретает обратную силу, когда он смягчает или отменяет ответственность граждан или иным образом улучшает положение лиц, на которых распространяется его действие, либо когда в самом нормативном правовом акте или акте о введении его в действие прямо предусматривается, что он распространяет свое действие на отношения, возникшие до его вступления в силу.

По отношениям, возникшим до вступления в силу нормативного правового акта о труде, он применяется к правам и обязанностям, возникшим после вступления его в силу.

Действие нормативного правового акта о труде (его части) во времени исходя из ст. 69 Закона о нормативных правовых актах *прекращается в случаях, когда*:

1) истек срок, на который был рассчитан временный акт (его часть);

2) нормативный правовой акт (его часть) признан неконституционным в установленном законом порядке;

3) нормативный правовой акт (его часть) признан утратившим силу;

4) нормативный правовой акт отменен в случаях, предусмотренных Конституцией Республики Беларусь.

2.3.2. Действие нормативных правовых актов о труде в пространстве

Действие нормативных правовых актов (актов законодательства) о труде *связывается с их применением на территории Республики Беларусь*. В соответствии с ч. 1 ст. 68 Закона о нормативных правовых актах нормативные правовые акты республиканских (центральных) государственных органов имеют обязательную силу на всей территории Республики Беларусь, нормативные правовые акты органов местного управления и самоуправления – на соответствующей территории Республики Беларусь.

2.3.3. Действие нормативных правовых актов о труде по кругу лиц

Нормативные правовые акты о труде *распространяются на всех, кому они адресованы, в пределах соответствующей территории*. Исходя из ч. 2 ст. 68 Закона о нормативных правовых актах действие нормативных правовых актов о труде распространяется на граждан и юридических лиц Республики Беларусь, а также находящихся на территории Республики Беларусь иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных юридических лиц. Исключения из этого правила устанавливаются законом и международными договорами Республики Беларусь. Так, согласно ч. 1 ст. 321 ТК трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются законодательством соответствующего иностранного государства.

2.4. Понятие и особенности международно-правового регулирования труда

2.4.1. Понятие международно-правового регулирования труда

Законодательной основой применения международных правовых актов на территории Республики Беларусь является Конституция. В соответствии со ст. 8 Конституции *Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства*. При этом не допускается заключение международных договоров, которые противоречат Конституции.

Указанные конституционные положения находят развитие и конкретизацию в Законе о нормативных правовых актах, ТК, иных актах национального законодательства.

Так, согласно ст. 8 ТК Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде. При этом если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в ТК, то применяются правила международного договора.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников. Формальным выражением такого регулирования являются *нормы (стандарты) труда*, закрепленные в актах, принятых Организацией Объединенных Наций (ООН), МОТ, региональными объединениями государств в Европе, Америке, Африке, на Ближнем Востоке, а также в двусторонних соглашениях различных государств.

В современных условиях можно выделить следующие *основные направления* воздействия международных трудовых стандартов на национальное трудовое право:

- прямое применение международных актов в случае их ратификации соответствующим государством;
- включение (имплементация) международных норм в текст внутригосударственных законов;
- реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных актов путем издания соответствующих актов внутреннего

законодательства[1].

В последнее время в литературе для обозначения совокупности международных правовых норм, регулирующих отношения в сфере труда, активно используется термин «международное трудовое право»[2]. Обычно международное трудовое право рассматривается в качестве комплексной подотрасли международного публичного права[3].

2.4.2. Источники международно-правового регулирования труда

Вопрос о том, что следует считать источником международно-правового регулирования труда, в науке трудового и международного права является дискуссионным. В частности, ведутся дискуссии, следует ли относить к источникам международно-правового регулирования труда правоприменительные акты (решения судебных органов), а также договорные акты (международные коллективные договоры, трудовые договоры, осложненные иностранным элементом)[1]. Традиционно *основными источниками международно-правового регулирования труда* признаются:

1) акты ООН (декларации, пакты, конвенции);
2) акты МОТ (конвенции и рекомендации);
3) акты иных международных организаций (хартии, конвенции и др.);
4) многосторонние и двухсторонние межгосударственные соглашения (договоры) с участием Республики Беларусь.

Возможность участия ООН в международном регулировании труда основывается на положениях п. 3 ст. 1 и ст. 55 Устава ООН, определивших задачи международного сотрудничества по разрешению социальных проблем, обеспечению уважения к правам человека и основным свободам.

Конкретизация этого осуществлена во *Всеобщей декларации прав человека*, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. в форме

---

[1] Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. –2-е изд., перераб. и доп. М.: Велби, Изд-
во Проспект, 2006. – С. 527–528.
[2] Гусов, К.Н. Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2013. – С. 8–14.
[3] Томашевский, К.Л. Указ. соч. – С. 135.

резолюции. В этом документе сформулированы основные права и свободы человека, в число которых входят и важнейшие трудовые права: право на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи; право на создание профсоюзов и вступление в них; право на отдых, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск. Всеобщая декларация прав человека не имеет обязательного для государств характера. Это в большей мере программный, политический акт.

Другими важнейшими документами ООН, фиксирующими трудовые права, являются Международные пакты о правах человека, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г. В *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах* трудовым правам посвящено значительное число статей. В нем закреплены право на труд; право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации; удовлетворительные условия существования для работников и их семей; безопасные и здоровые условия труда; одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации; право на отдых; право на профсоюзную организацию; право на забастовку; особая охрана труда женщин-матерей, детей и подростков. *Международный пакт о гражданских и политических правах* содержит нормы о запрещении принудительного труда и свободном осуществлении права на ассоциацию.

Одним из важнейших источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые МОТ.

МОТ, образованная в 1919 г., является в настоящее время специализированным учреждением ООН, объединяющим 177 государств.

---

[1] Гусов, К.Н. Международное трудовое право. – С. 117.

Высший орган МОТ — созываемая ежегодно Международная конференция труда — состоит из представителей государств — членов МОТ. Каждое государство представлено 4 делегатами: 2 — от правительства, 1 — от предпринимателей и 1 — от работников. Административный совет МОТ, избираемый на Международной конференции труда, состоит из 56 человек. 28 делегатов представляют правительства, 14 — предпринимателей и 14 — работников. Международное бюро труда (МБТ) — постоянный секретариат МОТ. Его состав формируется Генеральным директором МВТ, который назначается Административным советом сроком на 5 лет. Характерная особенность структуры МОТ — *трипартизм*, т. е. формирование почти всех главных и вспомогательных органов на основе трехстороннего представительства: правительств, предпринимателей и работников.

Согласно Уставу МОТ одно из главных направлений деятельности этой организации — нормотворчество, т. е. создание международных трудовых стандартов. Нормотворческая деятельность МОТ заключается главным образом в принятии конвенций и рекомендаций. На сегодняшний день число их достигло 379 (185 конвенций и 194 рекомендации). Республикой Беларусь ратифицировано 49 конвенций МОТ.

Конвенции и рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются Международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на двух последовательных международных конференциях (сессиях МОТ). МОТ готовит предварительные доклады, в которых обобщаются законодательство и практика в различных странах. Каждая конвенция (рекомендация) обсуждается специальной комиссией, сформированной конференцией, и должна быть одобрена большинством в две трети присутствующих делегатов.

Хотя процедура принятия конвенции и рекомендации одинакова, их юридическая сила и порядок применения различны.

Конвенция после ее ратификации обычно двумя государствами — членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства.

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Рекомендация детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании международных норм.

Устав МОТ содержит положения о контроле за соблюдением (применением) конвенций и рекомендаций. Механизм контроля включает деятельность Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из авторитетных юристов различных стран, а также Комитета Международной конференции труда по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из представителей правительств, профсоюзов и организаций предпринимателей.

Уставом МОТ создан специальный механизм рассмотрения жалоб на нарушения государствами обязательств по соблюдению международных трудовых стандартов. Представления (жалобы) на государства — члены МОТ, не соблюдающие ратифицированные конвенции, могут быть направлены в МОТ любым государством — членом МОТ, национальное организацией трудящихся и предпринимателей, международнами организациями. Такие представления (жалобы) рассматриваются в комиссиях и комитетах, формируемых Административным советом, в том числе в Комитете по свободе объединений.

На региональном уровне источниками международно-правового регулирования труда являются акты, принятые европейскими международными объединениями государств: Советом Европы (СЕ) и Европейским союзом (ЕС) (членом которых Республика Беларусь пока не является), международные договоры, заключенные в рамках Содружества Независимых Государств (СНГ),

Евразийского экономического союза (ЕАЭС), Союзного государства Беларуси и России и др.

Так, одним из структурных элементов Договора о евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (далее – Договор) является раздел XXVI «Трудовая миграция» (ст. 96–98). В соответствии с нормами данного раздела Договора государства-члены осуществляют сотрудничество по согласованию политики в сфере регулирования трудовой миграции в рамках Союза, а также по оказанию содействия организованному набору и привлечению трудящихся государств-членов для осуществления ими трудовой деятельности в государствах-членах. Работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства.

2.4.3. Основные права человека в области труда

Право на труд. Запрет принудительного труда

Право на труд как важнейшее международно признанное право человека впервые было провозглашено во Всеобщей декларации прав человека. В дальнейшем это право в более расширенном и конкретизированном виде было закреплено в Международном пакте о гражданских и политических правах, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и др. Так, в соответствии с п. 1 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах право на труд рассматривается как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно

соглашается. В число мер, которые должны быть приняты в целях полного осуществления этого права, включены программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека (ст. 6).

Основной акцент в Международном пакте о гражданских и политических правах делается на *запрет принудительного труда* (ст. 8). Однако наиболее полно и конкретно вопросы, связанные с принудительным трудом, регулируются актами МОТ. Этому посвящены конвенции № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.) , № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) и др. Так, Конвенция № 29 обязывает государства упразднить применение принудительного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок. При этом незаконное привлечение к принудительному или обязательному труду преследуется в уголовном порядке. Конвенция определяет принудительный труд как всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой наказания, если только данное лицо не предложило добровольно свои услуги. Вместе с тем некоторые виды работ не считаются принудительным трудом. Это распространяется, в частности, на любую работу или службу, требуемую в силу законов об обязательной воинской службы и применяемую для работ чисто военного характера; на любую работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей; на любую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств и т.д.

Конвенция № 105 расширяет круг обязательств государств по устранению принудительного труда. Она запрещает следующие формы принудительного труда: в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или

идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве средства поддержания трудовой дисциплины; в качестве средства наказания за участие в забастовках; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Равенство в труде. Запрет дискриминации

*Равенств*о в отношении осуществления прав и свобод, право каждого на равную защиту закона и на равную защиту от дискриминации провозглашаются во всех актах международного права. Так, согласно ст. 7 Всеобщей декларации прав человека все люди равны перед законом и имеют право, без всякого различия, на равную защиту закона. Все люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации и от какого бы то ни было подстрекательства к такой дискриминации.

Вопросам *запрета дискриминации в сфере труда* посвящен ряд конвенций и рекомендаций МОТ. В их числе: конвенции № 111 « О дискриминации в области труда и занятий » (1958 г.) , № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962 г.) , № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями » (1981 г.), № 100 «О равном вознаграждении» (1951 г.), Рекомендация № 162 « О пожилых трудящихся » (1980 г.) и др.

Основополагающее значение имеет Конвенция № 111. Она обязывает государства определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение совместимыми с национальными условиями и практикой методами равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.

Дискриминация включает всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области

труда и занятий, а также всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. При этом оговаривается, что любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией.

Конвенция № 100 обязывает государства обеспечивать применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. При этом разница в ставках вознаграждения, которая соответствует, независимо от пола, разнице, вытекающей из такой объективной оценки исполняемой работы, не рассматривается как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Наряду с актами МОТ универсального значения действуют конвенции и рекомендации, которые относятся к определенным категориям трудящихся: морякам, рыбакам, трудящимся-мигрантам, лицам с семейными обязанностями, трудящимся коренного населения, пожилым трудящимся и пр.

Право на ассоциацию

Право на ассоциацию нашло отражение во всех актах международного права. В частности, в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека каждый человек имеет право на свободу мирных собраний и ассоциаций. Никто не может быть принуждаем вступать в какую-либо ассоциацию. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 20, п. 4 ст. 23). Согласно Международному пакту о гражданских и политических правах каждый человек имеет право на свободу ассоциаций с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов. Пользование данным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе

в интересах государственной или общественной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц. При этом нет препятствий ведению законных ограничений пользования указанным правом для лиц, входящих в состав вооруженных сил и полиции (ст. 22).

В этой области действуют две основные конвенции МОТ – № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.) и № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.).

В Конвенции № 87 свобода ассоциации понимается как право работников и работодателей без какого бы то ни было различия создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам последних. При этом указанные организации не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Организации работников и работодателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность, формулировать свою программу действий, создавать федерации и конфедерации, а также присоединяться к ним, при этом каждая такая организация, федерации или конфедерация вправе вступать в международные организации работников и работодателей .

Дополнительные гарантии для реализации Конвенции № 87 содержатся в Конвенции № 98. Во-первых, работники должны пользоваться надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы профсоюзного объединения. Во-вторых, организации работников и работодателей должны пользоваться надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими. Тем самым

обеспечивается независимость организаций работников и недопустимость их нахождения под контролем работодателей или организаций работодателей.

В Конвенции № 98 имеются также нормы, предусматривающие особенности ее применения по отношению к отдельным категориям трудящихся. Во-первых, указывается, что законодательством страны определяется, в какой мере установленные гарантии будут применяться к вооруженным силам и полиции. Во-вторых, предусмотрено, что действие Конвенции не распространяется на государственных служащих.

Наряду с конвенциями универсального значения действуют также специализированные конвенции МОТ, касающиеся права на объединение отдельных категорий трудящихся: сельских трудящихся, а также государственных служащих. В частности, Конвенция № 151 «О трудовых отношениях на государственной службе» (1978 г.) устанавливает, что государственные служащие пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединений в области занятости. В частности, запрещается подчинение приема государственных служащих на работу или сохранение ими работы условию о невступлении в организацию государственных служащих или о прекращении членства в ней; не допускается увольнение государственного служащего или нанесение любым другим способом ему ущерба на том основании, что он является членом организации государственных служащих или принимает участие в нормальной деятельности такой организации.

Право на коллективные переговоры и договоры

Акты ООН не содержат положений о *праве на ведение коллективных переговоров* и на заключение коллективных договоров. В тоже время данному вопросу уделяется большое внимание в конвенциях и рекомендациях МОТ. В их числе: конвенции № 98 « О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров » (1949 г.), № 154 «О коллективных переговорах» (1981 г.),

рекомендации №163 «О коллективных переговорах» (1981 г.), № 91 «О коллективных договорах» (1981 г.).

Так, ст. 4 Конвенции № 98 провозглашает следующее: «Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров».

Конвенция № 154 распространяется на все отрасли экономической деятельности. Однако из данного правила предусмотрены два исключения. Во-первых, указывается, что национальным законодательством может устанавливаться, в какой мере гарантии, предусмотренные данной Конвенцией, распространяются на вооруженные силы и полицию; кроме того, национальным законодательством могут устанавливаться особые способы применения Конвенции в отношении государственной службы.

Под коллективными переговорами понимаются все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников — с другой, в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работодателями и работниками, а также между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников. Национальное законодательство должно оказывать таким переговорам всяческое содействие.

Конвенция № 154 регулирует также вопрос о коллективных переговорах, субъектом которых национальное законодательство или практика признает не профсоюзы, а иных представителей работников. В этих случаях при необходимости должны приниматься соответствующие меры для обеспечения

того, чтобы присутствие таких представителей не могло ослабить позиций других заинтересованных организаций работников (и прежде всего профсоюзов).

Право на забастовку

Право на забастовку предусматривается в ряде актов международного права. В частности, согласно п. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах государства обязуются обеспечить право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны.

В актах МОТ право на забастовку отсутствует. Однако данное право косвенно вытекает из Конвенции № 87. По мнению МОТ, невозможно эффективно пользоваться свободой ассоциации при запрете права на стачку, и, следовательно, забастовка является вполне законным средством защиты интересов работников.

С точки зрения МОТ, ограничения права на забастовку допустимы лишь в определенных случаях (например, на государственной службе , при чрезвычайных обстоятельствах и т.п.). Однако во всех подобных случаях должны быть предусмотрены адекватные гарантии обеспечения интересов работников (в частности, быстрая и беспристрастная процедура примирения и арбитража, решения которого должны быть обязательными для сторон).

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и особенности источников трудового права.
2. Осуществите классификацию источников трудового права.
3. Дайте характеристику Конституции Республики Беларусь как источника трудового права.
4. Дайте общую характеристику Трудового кодекса Республики Беларусь как кодифицированного закона о труде.

5. Назовите важнейшие законы Республики Беларусь как источники трудового права.
6. Назовите важнейшие декреты и указы Президента Республики Беларусь как источники трудового права.
7. Перечислите иные акты законодательства о труде как источники трудового права
8. Раскройте понятие и значение локальных нормативных правовых актов как источников трудового права.
9. Раскройте действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
10. Раскройте понятие и значение международно-правового регулирования труда.
11. Назовите основные источники международно-правового регулирования труда.
12. Охарактеризуйте конвенции и рекомендации МОТ как источники трудового права.

Рекомендуемая литература

1. Василевич, Г.А. Источники белорусского права / Г.А.Василевич. – Минск: Тесей, 2005. – 133 с.
2. Василевич, Г.А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г.А. Василевич. – Минск: Амалфея, 2005. – 136 с.
3. Волк, Е.А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права: теория и практика / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, 2012. – 292 с.
4. Кривой, В.И. Кодификация законодательства о труде Беларуси / В.И. Кривой. – Минск: БКЦ «Профессионал», 1997. – 52 с.

5. Кривой, В.И. О национальной гордости за создание Трудового кодекса – базиса истории современного трудового права Беларуси / В.И. Кривой // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2012. – № 1. – С. 197–199.
6. Кривой, В.И. Этапы, стадии, периоды и фазы истории создания Трудового кодекса Республики Беларусь / В.И. Кривой // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2012. – № 2. – С. 193–196.
7. Томашевский, К.Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : монография / К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея: Междунар. ун-т МИТСО, 2013. – 460 с.
8. Хныкин, Г.В. Локальные нормативные правовые акты трудового права / Г.В. Хныкин. – Иваново: Ив.ГУ, 2004. – 260 с.
9. Бородко, Н.П. Международная Организация Труда: структура и деятельность: учебное пособие / Н.П. Бородко, А.А. Греченков, Л.А. Киселёва. – М.: Издательство деловой и учебной литературы, 2006. –124 с.
10. Гусов, К.Н. Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2013. – 592 с.
11. Киселёв, И.А. Сравнительное и международное трудовое право: учебник / И.А. Киселёв. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
12. Козик, К.Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – 244 с.
13. Международная Организация Труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.
14. Постовалова, Т.А. Трудовое и социальное право Европейского союза: учебное пособие (Европейское экономическое право) / Т.А. Постовалова; под ред. Х. Херрманна, С.А. Балашенко, Т. Борича. –Минск: Зорны Верасок, 2010. – 219 с.

Глава 3. Субъекты трудового права

3.1. Понятие субъектов трудового права и их классификация

В общей теории права под субъектами права обычно понимаются физические и юридические лица, которые на основании юридических норм могут быть носителями субъективных прав и обязанностей[1]. Исходя из этого *субъектами трудового права* признаются участники общественных отношений, регулируемых законодательством о труде, которые могут обладать субъективными трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Необходимо различать такие понятия, как «субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения». Субъект трудового права – это потенциальный участник правоотношений в сфере трудового права, субъект же трудового правоотношения выступает реальным участником этого отношения. Следовательно, понятие субъекта трудового права шире понятия субъекта трудового правоотношения[2].

Каждый субъект трудового права наделен особым свойством – *правовым статусом*, который дает ему возможность участвовать в конкретных правоотношениях, возникающих в сфере трудового права. В содержание правового статуса включаются обычно следующие основные элементы;

1) трудовая правосубъектность (трудовая право- и дееспособность);

2) основные (статутные) трудовые права и обязанности, установленные законодательством;

3) юридические гарантии указанных прав и обязанностей;

4) ответственность за нарушение трудовых обязанностей, предусмотренная законодательством[3].

Трудовая правосубъектность означает признаваемую законодательством при наличии определенных условий способность (свойство) субъекта трудового

---

[1] Теория государства и права: учебник / под ред. В.К. Бабаева. – М.: Юристъ, 2005. – С. 417.
[2] Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – С. 99.
[3] Трудовое право: учебник / В.И. Семенков, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В. И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – С. 119–120.

права, во-первых, обладать трудовыми правами и нести трудовые обязанности в процессе вступления в конкретные правоотношения (*трудовая правоспособность*) и, во-вторых, самостоятельно осуществлять трудовые права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений (*трудовая дееспособность*). По этой причине иногда трудовая правосубъектность называется трудовой праводееспособностью.

Основные трудовые права и обязанности, установленные законодательством, образуют ядро правового статуса субъекта трудового права. Они закрепляются в важнейших актах законодательства (Конституции, ТК и др.). В отличие от субъективных прав и обязанностей, которые составляют содержание конкретных правоотношений, указанные права и обязанности называются статутными.

Содержание правового статуса субъектов трудового права дополняется *юридическими гарантиями осуществления трудовых прав и обязанностей и юридической ответственностью за нарушение трудовых обязанностей*. Эти гарантии и ответственность выражаются в форме правовых норм, которые соответственно либо обеспечивают возможность реализации субъектами своих прав и обязанностей, либо воздействуют на них путем применения санкций.

В литературе по трудовому праву имеют место различные подходы к классификации субъектов трудового права. Так, субъекты трудового права делятся обычно на основные и вспомогательные (производные)[1]. К *основным субъектам* относятся стороны трудового правоотношения – работник и наниматель. *Вспомогательными субъектами* признаются участники правоотношений, тесно связанных с трудовыми: профсоюзы и иные представительные органы работников, объединения нанимателей, органы государственной службы занятости населения, органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и др.

[1] Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. – С. 100.

Каждая группа субъектов трудового права обладает единым правовым статусом. Этот статус называется *общим*. Вместе с тем в составе каждой группы субъектов различаются отдельные подгруппы (подвиды), имеющие специфическое правовое положение. Так, среди граждан (работников) можно выделить рабочих, служащих, руководителей, женщин, несовершеннолетних, инвалидов, домашних работников и др. Среди нанимателей выделяются юридические и физические лица, в свою очередь в составе нанимателей – физических лиц различаются индивидуальные предприниматели (без образования юридического лица) и отдельные граждане, заключающие трудовые договоры с домашними работниками. Правовой статус, которым обладают отдельные подгруппы субъектов трудового права, принято называть *специальным*.

3.2. Граждане (работники) как субъекты трудового права

Граждане (работники) являются самыми многочисленными субъектами трудового права. При этом правовой статус гражданина отличается от правового статуса работника, который гражданин приобретает с момента заключения трудового договора, возникновения трудового правоотношения. С этого момента правовой статус гражданина сливается с правовым статусом работника, характеризуя гражданина (работника) как единого субъекта трудового права.

Согласно абз. 8 ч. 1 ст. 1 ТК *работником* является лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. *Следовательно, к работникам как субъектам трудового права относятся лица, состоящие в трудовых отношениях с органами внутренних дел и другими правоохранительными органами на основании трудового договора (контракта).*

Как субъекты трудового права граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность, зависящая от совокупности физических и умственных возможностей, возникает у человека уже в детском возрасте и развивается по мере его взросления. Однако законодательство признает граждан

субъектами трудового права не с момента возникновения у них фактической способности к труду, а значительно позже – с момента, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами трудового права труду. Таким образом, понятия фактическая способность к труду и способность к труду как правовая категория (трудовая правосубъектность) тождественными не являются.

Трудовая правосубъектность устанавливается законодательством (ст. 21, 272 ТК) по достижении гражданами 16 лет. Это минимальный возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Вместе с тем с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Указанные нормы имеют императивный характер. Их нарушение влечет за собой признание трудового договора недействительным (п. 4 и 5 ст. 22 ТК).

Трудовую правосубъектность граждан наряду с возрастным критерием характеризует также волевой. Не могут быть субъектами трудового права граждане, хотя и обладающие фактической способностью к труду, но признанные судом недееспособными вследствие душевной болезни или слабоумия. Трудовой договор, заключенный с такими лицами, признается недействительным (п. 3 ст. 22 ТК). Указанные лица не способны осмысленно выполнять свои трудовые обязанности и контролировать свою деятельность, поэтому трудовая правосубъектность у них отсутствует.

Государство гарантирует всем гражданам равную трудовую правосубъектность независимо от пола, расы, национального происхождения и прочих признаков. Вместе с тем фактическое содержание трудовой правосубъектности каждого гражданина зависит от его конкретных возможностей и способностей к труду, в том числе состояния его здоровья. Так, для выполнения ряда работ требуются специальные знания (наличие которых подтверждается соответствующими документами), существуют ограничения при приеме на

определенные работы женщин, несовершеннолетних, инвалидов и т.д. При этом конкретные возможности и способности к труду оцениваются не самим гражданином, а нанимателем и другими уполномоченными организациями (например, МРЭК) в соответствии с законодательством.

Ограничение трудовой правосубъектности допускается только в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, ст. 51 Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее – УК) предусматривает в качестве основного либо дополнительного уголовного наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от одного года до пяти лет. При этом ограничение трудовой правосубъектности может быть только частичным и временным. Полное и бессрочное лишение гражданина трудовой правосубъектности не допускается.

Основные (статутные) права и обязанности работников закрепляются соответственно в ст. 11 и 53 ТК. Так, 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 здоровье и безопасные условия труда;

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

3) участие в собраниях;

4) участие в управлении организацией;

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

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

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

8) невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

9) судебную и иную защиту трудовых прав.

Вместе с тем для работников устанавливаются следующие обязанности:

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

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

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

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

5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами (документами) требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

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

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

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

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

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

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

Перечисленные права и обязанности распространяются на всех работников и определяют рамки их поведения в процессе трудовой деятельности. Они конкретизируются в других статьях ТК, иных актах законодательства о труде, локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах.

Юридическими гарантиями трудовых прав и обязанностей работников выступают предусмотренные законодательством организационно-правовые средства, обеспечивающие осуществление этих прав и обязанностей. Гарантийные функции выполняют многие нормы законодательства о труде. Это, в частности, нормы, регулирующие деятельность государственной службы занятости населения, запрещающие принудительный труд, дискриминацию в сфере трудовых отношений, ограничивающие перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, определяющие порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, и др. Указанные гарантии распространяются на все категории работников. Помимо общих гарантий существуют и специальные, обеспечивающие в дополнение к общим осуществление трудовых прав отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.).

Суть *юридической ответственности работников* состоит в применении к ним за нарушение трудовых обязанностей определенных правовых санкций, имеющих различную отраслевую принадлежность. В ч. 2 ст. 53 ТК сказано, что

за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами. Такими видами ответственности являются дисциплинарная, материальная, административная, уголовная и др.

3.3. Наниматели как субъекты трудового права

Для обозначения работодательской стороны трудового договора ТК использует обобщающий термин – наниматель[1]. Согласно абз. 6 ч. 1 ст. 1 ТК *нанимателем* является юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключать и прекращать трудовой договор с работником.

Наниматели – юридические лица выступают наиболее важной и многоплановой категорией нанимателей. *Нанимателями как субъектами трудового права наряду с другими юридическими лицами являются органы внутренних дел и другие правоохранительные органы, имеющие статус юридического лица и обладающие правом заключать и прекращать трудовой договор с работниками.*

Правовое положение юридических лиц определяется Гражданским кодексом Республики Беларусь (гл. 4) и актами специального законодательства (отдельных видов юридических лиц).

В составе нанимателей – юридических лиц различаются организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и (или) распределяющие полученную прибыль между участниками (коммерческие организации) либо не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками (некоммерческие организации).

[1] Следует учитывать, что в актах международного трудового права и в трудовых кодексах всех других стран – участников Содружества Независимых Государств используется термин «работодатель».

Существует определенный порядок создания и прекращения деятельности нанимателей – юридических лиц. Так, юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации.

Юридическое лицо действует на основании устава, либо учредительного договора и устава, либо только учредительного договора. В случаях, предусмотренных законодательством, юридическое лицо, не являющееся коммерческой организацией, может действовать на основании общего положения об организации данного вида. Учредительный договор заключается, а устав утверждается его учредителями (участниками). Юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством одним учредителем, действует на основании устава, утвержденного этим учредителем.

В соответствии с законодательством в учредительных документах должны определяться, в частности, наименование юридического лица, место его нахождения, цели деятельности, порядок управления деятельностью, а также содержаться другие сведения, предусмотренные законодательством о юридических лицах соответствующего вида.

Наниматели – физические лица являются второй категорией нанимателей. В ее составе различаются индивидуальные предприниматели (без образования юридического лица), а также отдельные граждане, заключающие трудовые договоры с домашними работниками (гл. 26 ТК).

Трудовая правосубъектность нанимателей определяется двумя критериями: оперативным и имущественным.

Оперативный критерий характеризует самостоятельность нанимателей в решении кадровых вопросов. Он состоит в признании за ними способности осуществлять подбор и расстановку работников, организовывать их труд, создавать условия для роста производительности труда и т.д. *Имущественный критерий* характеризует способность нанимателей за счёт собственных средств осуществлять оплату труда работников. Главным источником выплат работникам в организациях является фонд оплаты труда.

Трудовую правосубъектность нанимателей следует рассматривать как специальную. Её направленность определяется целями и задачами, закрепленными, в частности, в уставах юридических лиц.

Основные (статутные) права и обязанности нанимателей закреплены в различных нормативных правовых актах. Они определяют рамки их поведения в сфере применения труда работников.

Так, согласно ст. 13 Конституции государство предоставляет всем равные права для осуществления хозяйственной и иной деятельности, кроме запрещенной законом.

В соответствии со ст. 12 ТК *наниматель имеет право*:

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

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

3) создавать и вступать в объединения нанимателей;

4) поощрять работников;

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

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

7) обращаться в суд для защиты своих прав.

Перечисленные права распространяются на всех нанимателей. Эти права позволяют нанимателям играть главную роль в решении важнейших вопросов организации труда работников.

Основные трудовые обязанности нанимателей предусмотрены в ст. 54 и 55 ТК. В соответствии со ст. 54, определяющей обязанности нанимателей при приеме на работу, *наниматель обязан*:

1) потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством;

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

3) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

4) провести вводный инструктаж по охране труда;

5) оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;

6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

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

Согласно ст. 55, закрепляющей обязанности нанимателей при организации труда работников, *наниматель обязан*:

1) рационально использовать труд работников;

2) обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;

3) вести учет фактически отработанного работником времени;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16) отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных ТК и законодательством;

16[1]) создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

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

В соответствующих случаях наниматели осуществляют свои обязанности по согласованию или с участием профсоюзов, в том числе при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников. Перечисленные обязанности распространяются на все категории нанимателей.

Основные трудовые права и обязанности нанимателей конкретизируются в других статьях ТК, иных актах законодательства, локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах.

Гарантии прав нанимателей в наиболее общем виде закреплены в Конституции Республики Беларусь. Так, государство гарантирует всем равные возможности свободного использования способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 13).

Конституционные гарантии конкретизируются и развиваются в ряде статей ТК. Гарантийные функции выполняют, например, положения, предусматривающие право нанимателя заключать трудовой договор с предварительным испытанием с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, временно переводить работника без его согласия на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, изменять работнику существенные условия труда в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами,

осуществлять нормирование рабочего времени, устанавливать режим рабочего времени, привлекать работников без их согласия к работе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, обращаться в суд для защиты своих интересов и т.д. Указанные гарантии распространяются на все категории нанимателей.

Суть *юридической ответственности нанимателей* состоит в применении к ним и их должностным лицам определенных правовых санкций, имеющих различную отраслевую принадлежность. В ч. 3 ст. 55 ТК сказано, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную ТК и иными законодательными актами. В частности, уполномоченные должностные лица нанимателя могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, административной, уголовной и иной ответственности.

В законодательстве и уставах юридических лиц говорится также о конкретных должностных лицах, выступающих от имени нанимателя и осуществляющих его полномочия. Наиболее развёрнутый перечень таких лиц содержится в абз. 7 ч. 1 ст. 1 ТК. *Уполномоченным должностным лицом нанимателя* является руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.

3.4. Профсоюзы как субъекты трудового права

Развитие профсоюзного движения и законодательства о профсоюзах имеет длительную и противоречивую историю. Оно прошло достаточно сложный путь – от запрета деятельности профсоюзов до их узаконения, а в советский период и «огосударствления», то есть наделения государственно-властными полномочиями.

В современном праве Республики Беларусь *профсоюзы* рассматриваются как специфические субъекты. Правовое положение профсоюзов определено Конституцией, актами международного права, иными актами национального законодательства.

Так, в соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы.

Конституционные нормы и положения международного права, закрепляющие право гражданина на создание профсоюзов, нашли своё дальнейшее развитие в ТК (профсоюзы упоминаются здесь более чем в 30 статьях), законах о профессиональных союзах, о занятости населения, от 4 октября 1994 г. № 3254 -XII «Об общественных объединениях» и др.

Характерно, что профсоюзы являются *субъектами различных отраслей права (конституционного, административного, трудового, гражданского и др.)*. Однако с учётом выполняемых профсоюзами функций законодательство наибольший акцент делает на развитии их правового статуса как субъектов трудового права, участников большинства отношений, тесно связанных с трудовыми.

Система профсоюзов организуется по двум основным принципам: *производственному* (на предприятиях, в учреждениях и организациях) и *территориальному* (в виде территориальных объединений различного уровня).

Наиболее крупным республиканским территориальным профсоюзным объединением является Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ). ФПБ – национальный профсоюзный центр, республиканское добровольное независимое

объединение профсоюзов, их объединений и ассоциированных членов. ФПБ объединяет 28 отраслевых профсоюзов, 6 областных объединений профсоюзов, 1 городское объединение профсоюзов. Численность членов профсоюзов составляет более 4 миллионов человек. Главными задачами ФПБ являются: дальнейшее совершенствование и развитие системы социального партнёрства; обеспечение взаимодействия профессиональных союзов в защите трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюзов; разработка стратегии и тактики профсоюзов, разработка программных документов профсоюзного движения республики и др.

Нужно отличать *внутрипрофсоюзные отношения* между членами профсоюза и профсоюзными организациями и их органами от *внешних отношений,* которые складываются с государственными органами, нанимателями и другими субъектами. Нормы, регулирующие внутрипрофсоюзные отношения, не являются правовыми и закрепляются в уставах профсоюзов.

Важнейшим законодательным актом, закрепляющим организационно-правовые основы деятельности профсоюзов в современных условиях, является Закон о профессиональных союзах. Данный закон распространяется на все предприятия, учреждения и организации, находящиеся на территории Республики Беларусь, независимо от форм собственности. Закон дал легальное определение профсоюза, установил основные принципы их деятельности и закрепил за ними целый ряд прав и гарантий.

Так, *профессиональный союз (профсоюз)* является добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов (ст. 1 Закона о профессиональных союзах). Аналогичное определение содержится в абз. 13 ч. 1 ст. 1 ТК.

Трудовая правосубъектность профсоюзов возникает с момента их создания. Профсоюз считается созданным с момента его обязательной государственной регистрации. Государственная регистрация профсоюзов как общественных организаций осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 января 1999 г. № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений», Указом Президента Республики Беларусь от 6 октября 2006 г. № 605 «О некоторых вопросах государственной регистрации общественных объединений и их союзов (ассоциаций)» и иными актами законодательства. Государственная регистрация республиканских профсоюзов, их союзов (ассоциаций) осуществляется Министерством юстиции, а территориальных профсоюзов, профсоюзов в организациях, их союзов (ассоциаций) – управлениями юстиции облисполкомов, Минского горисполкома. В настоящее время требования, необходимые для создания и деятельности профсоюза на предприятии, в учреждении, организации и в иных местах работы (учебы), упрощены – для этого достаточно не менее 10 учредителей (членов), работающих (обучающихся) на соответствующем предприятии, в учреждении, организации, независимо от их процентного отношения к общему числу работающих (обучающихся).

Основные (статутные) права и обязанности профсоюзов неразрывно связаны между собой. *Основные права* профсоюзов закреплены в главе 2 Закона о профессиональных союзах. Важнейшими из них являются права профсоюзов:

1) по защите трудовых прав граждан (ст. 10);

2) по социальной защите граждан (ст. 11);

3) по участию в решении вопросов приватизации государственного имущества и преобразования государственных унитарных предприятий в открытые акционерные общества (ст. 12);

4) в области охраны труда (ст. 13);

5) по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров (соглашений) (ст. 14);

6) на заключение соглашений в социально-трудовой сфере (ст. 15);

7) на осуществление общественного контроля за выполнением коллективного договора (соглашения) (ст. 16);

8) в области социального обеспечения и социального страхования (ст. 17);

9) в области охраны здоровья (ст. 18);

10) на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде и о профсоюзах (ст. 19);

11) на информацию (ст. 20);

12) в сфере образования (ст. 21);

13) на объявление забастовок (ст. 22).

Важнейшим правом профсоюзов является защита трудовых прав граждан. Профсоюзы защищают трудовые права своих членов, принимают участие в разработке государственной политики занятости, вносят предложения по социальной защите лиц, высвобождаемых из организаций, в соответствии с коллективным договором (соглашением) и законодательством Республики Беларусь. Профсоюзы защищают трудовые права граждан – членов профсоюзов при заключении или расторжении трудовых договоров (контрактов), знакомят вновь принятых на работу с содержанием коллективного договора (соглашения) и уставом юридического лица.

Основные обязанности профсоюзов вытекают из ст. 3 Закона о профессиональных союзах. Профсоюзы обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с Конституцией, Законом о профессиональных союзах и иными актами законодательства Республики Беларусь; разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы и др.; обеспечивать в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, государственную регистрацию профсоюзов (объединений профсоюзов), их символики, изменений и дополнений, вносимых в устав.

Для успешной реализации профсоюзами предоставленных им прав законодательство предусматривает *юридические гарантии*. Они представляют собой государственно-правовые средства, охраняющие и защищающие права профсоюзов и их работников от нарушений со стороны нанимателей (их объединений), государственных органов, субъектов хозяйствования, общественных объединений и других лиц. Важнейшие гарантии прав профсоюзов предусмотрены главой 3 Закона о профессиональных союзах. Различаются следующие гарантии: *обязывающие*, связанные с закреплением обязанностей нанимателей (их объединений), государственных органов, субъектов хозяйствования, общественных объединений и должностных лиц по отношению к профсоюзам, а также обязанностей нанимателей по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов (ст. 23, 28); *личные* – связанные с обеспечением прав профсоюзных работников (ст. 24); *имущественные* – связанные с обеспечением права собственности профсоюзов (ст. 27) и др.

Так, наниматели (их объединения), государственные органы, субъекты хозяйствования, общественные объединения и должностные лица обязаны соблюдать права профсоюзов; наниматель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с договором (соглашением).

В особую категорию необходимо выделить *гарантии, предоставляемые профсоюзным работникам* (ст. 24). Если профсоюз является участником заключённого коллективного договора (соглашения), то профсоюзным работникам этого профсоюза предоставляются следующие гарантии (если иное не предусмотрено этим договором (соглашением)):

-расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными

от работы, допускается лишь с письменного предварительного уведомления (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны;

-расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобождёнными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

-лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

-работникам, освобождённым от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая равноценная работа (должность) в той же организации;

-привлечение к дисциплинарной ответственности представителей профсоюзов, уполномоченных в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь, на осуществление общественного контроля, и работников, уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых в организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа;

-другие гарантии, предусмотренные коллективным договором (соглашением).

Государственные органы и лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или воспрепятствовании их законной деятельности, *несут ответственность в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь*. Так, воспрепятствование объединению граждан либо принуждение их к объединению в политические партии и иные общественные объединения (в том числе в профсоюзы), если в этих деяниях нет состава преступления, влечёт

административную ответственность в соответствии со ст. 9.8. Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП). Воспрепятствование законной деятельности общественных объединений (в том числе профсоюзов) либо вмешательство в их законную деятельность, повлекшие существенное нарушение их прав и законных интересов, влечёт уголовную ответственность согласно ст. 194 УК.

Юридическая ответственность профсоюзов предусмотрена Законом о профессиональных союзах и другим законодательством. Так, в случаях, когда деятельность профсоюзов (объединений профсоюзов) противоречит Конституции и иным законодательным актам Республики Беларусь, она может быть приостановлена на срок до шести месяцев или прекращена в отношении республиканских профсоюзов, их объединений решением Верховного Суда Республики Беларусь по заявлению Генерального прокурора Республики Беларусь, а территориальных профсоюзов – решением суда по заявлению прокурора данной административно-территориальной единицы (ч. 2 ст. 5 Закона о профессиональных союзах); профсоюз, нанёсший своими незаконными действиями ущерб государству, физическим или юридическим лицам, обязан возместить его в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь (ст. 29 Закона о профессиональных союзах).

Профсоюзы, их первичные организации создаются и действуют в органах внутренних дел и других правоохранительных органах. В соответствии с ч. 3 ст. 8 Закона о профессиональных союзах особенности применения данного Закона в Вооружённых Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, органах внутренних дел Республики Беларусь, Следственном комитете Республики Беларусь, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь определяются соответствующим законодательством Республики Беларусь.

Членами профсоюзных организаций органов внутренних дел и других правоохранительных органов являются работники этих органов. Так, профсоюзные организации органов внутренних дел входят в состав Белорусского профессионального союза работников государственных и других учреждений. Данный профсоюз является республиканской добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в государственных органах и других организациях, а также обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального, профессионально-технического образования, бывших работников, за которыми сохраняется членство в соответствии с положениями устава. Численность членов этого профсоюза составляет более 135 тыс. человек.

Действующее законодательство не предусматривает право военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов являться членами профессиональных союзов.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие субъектов трудового права.
2. Назовите элементы правового статуса субъектов трудового права и охарактеризуйте их.
3. Осуществите классификацию субъектов трудового права.
4. Дайте характеристику правового статуса гражданина (работника) как субъекта трудового права. Укажите, чем отличается трудовая правосубъектность (праводееспособность) граждан от их гражданской правосубъектности.
5. Дайте характеристику правового статуса нанимателей как субъектов трудового права.

6. Охарактеризуйте правовое положение профсоюзов как субъектов трудового права.
7. Раскройте особенности организации и деятельности профсоюзов в органах внутренних дел и других правоохранительных органах.

Рекомендуемая литература

1. О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 янв. 1999 г., № 2 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 14.09.2006 г. № 16: в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 02.06.2015 г. № 4 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2016.
2. Архипов, С.И. Субъект права: теоретическое исследование / С.И.Архипов. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2004. – 469 с.
3. Федин, В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права / В.В. Федин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 242 с.

Глава 4. Правоотношения в сфере трудового права

4.1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права

Согласно общей теории права, общественные отношения, будучи урегулированными правовыми нормами, принимают форму *правоотношений*. Их субъекты (стороны, участники) наделяются по отношению друг к другу субъективными трудовыми правами и обязанностями, при этом надлежащее поведение сторон обеспечивается принудительной силой государства. Таким образом, правоотношения являются главным средством, при помощи которого требования юридических норм претворяются в жизнь, воплощаются в поведении людей[1]. Образно говоря, правоотношения – это «право в жизни»[2].

Исходя из положений общей теории права, правоотношения в сфере трудового права рассматриваются как урегулированные законодательством о труде отношения, т.е. как юридическая связь субъектов трудового права[3]. При этом поскольку предметом трудового права являются как трудовые, так и связанные с ними отношения (ст. 4 ТК), то под воздействием норм права возникают правоотношения различных видов. В своей совокупности они образуют *единую систему правоотношений в сфере трудового права*. В настоящее время данная система включает в себя трудовые правоотношения, а также правоотношения, тесно связанные с трудовыми. К числу последних относятся правоотношения, связанные с:

1) профессиональной подготовкой работников на производстве;

2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;

3) ведением коллективных переговоров;

4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;

5) обеспечением занятости;

6) контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;

---

[1] Алексеев, С.С. Общая теория права: в 2 т. Т. 2. – С. 93.
[2] Вишневский, А.Ф. Указ. соч. – С. 330.
[3] Гусов, К.Н. Трудовое право России. – С 104.

7) государственным социальным страхованием;

8) рассмотрением трудовых споров.

Всем указанным правоотношениям свойственны определенные *общие черты*:

а) они имеют единую трудовую природу. Последняя проявляется в одних случаях непосредственно (например, в трудовых правоотношениях), в других – через ряд опосредствующих факторов, предполагающих труд в прошлом или в будущем;

б) в реальной действительности они всегда выступают в форме правоотношений, так как в них уже реализованы нормы законодательства о труде;

в) они имеют волевой характер, в них выражается воля государства и субъектов соответствующих правоотношений[1].

Ведущее место в единой системе правоотношений в сфере трудового права занимают *трудовые правоотношения*. Они цементируют и определяют все иные правоотношения, которые вне связи с трудовыми не имеют самостоятельного значения, и их возникновение не всегда является обязательным.

Правоотношения, тесно связанные с трудовыми, принято классифицировать по временному признаку относительно трудовых правоотношений. С учетом этого они подразделяются на следующие три группы: а) *предшествующие трудовым* (например, правоотношения по профессиональной подготовке работников на производстве, по обеспечению занятости); б) *сопутствующие трудовым* (например, правоотношения по ведению коллективных переговоров, контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде); в) *вытекающие из трудовых* (например, по рассмотрению трудовых споров, связанных с восстановлением на работе). Вместе с тем каждое из этих правоотношений отличается от других своими

[1] Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. – С. 125–128.

элементами: *субъектами, содержанием, основаниями возникновения, изменения и прекращения.*

4.2. Трудовое правоотношение

Субъектами трудового правоотношения являются работник (гражданин Республики Беларусь, иностранный гражданин, лицо без гражданства) и наниматель (юридическое или физическое лицо). При этом обязательной предпосылкой возникновения трудового правоотношения является наличие у указанных субъектов трудовой правосубъектности.

Содержание трудового правоотношения составляют конкретные трудовые права и обязанности его субъектов. При этом основные трудовые права и обязанности работника и нанимателя закреплены соответственно в ст. 11 и 53, 12 и 54, 55 ТК. Права и обязанности субъектов трудового правоотношения корреспондируют друг другу, т.е. правам одного субъекта соответствуют обязанности другого и наоборот.

Основаниями возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения являются юридические факты, предусмотренные законодательством о труде.

В отличие от других правоотношений (к примеру, гражданских) трудовое правоотношение возникает только на основе правомерного действия, направленного на его установление, – трудового договора.

Изменение трудового правоотношения возможно на основе юридических фактов – деяний (действий или бездействия) (например, законодательство связывает временный перевод на другую работу без согласия работника со случаями производственной необходимости или простоя).

Основаниями прекращения трудового правоотношения могут быть юридические факты – деяния (правомерные и неправомерные) и события. Примером юридического факта – действия будет являться подача работником письменного заявления о расторжении трудового договора по желанию (ст. 40

ТК). Примером юридического факта – события будет выступать смерть работника (п. 6 ст. 44 ТК).

4.3. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми

Правоотношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве, могут быть подразделены на три вида:

а) по ученичеству;

б) по повышению квалификации;

в) по руководству обучением.

Для каждого из указанных правоотношений характерны свои субъекты, содержание, а также основания возникновения и прекращения.

Так, *правоотношение по ученичеств*у обычно предшествует трудовому правоотношению. *Субъектами* рассматриваемого правоотношения являются работник (ученик) и наниматель.

Содержанием указанного правоотношения являются обязанность работника
(ученика) овладеть в установленный договором срок (обычно не более шести месяцев) оговоренной специальностью, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, и обязанность нанимателя организовать его обучение (индивидуальное, бригадное или курсовое), оплачивать время обучения в установленном договором размере, соблюдать законодательство о труде и по окончании обучения обеспечить его работой по полученной специальности.

Основанием возникновения данного правоотношения является заключение ученического договора между работником (учеником) и нанимателем. *Прекращается* это правоотношение с окончанием обучения и сдачей учеником квалификационного экзамена, после чего данное правоотношение трансформируется в обычное трудовое.

Три вида смежных правоотношений (связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей, ведением коллективных переговоров,

взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями) можно рассматривать в комплексе – как ***социально-партнерские правоотношения***.

Субъектами рассматриваемых правоотношений являются работники (их представители – профсоюзы и др.), наниматели (их представители) и органы государственного управления.

Содержанием указанных правоотношений являются права и обязанности социальных партнеров, связанные с ведением коллективных переговоров, заключением соглашений и коллективных договоров.

Основаниями возникновения, изменения и прекращения социально-партнерских правоотношений являются различные юридические факты. В частности, правоотношения, связанные с ведением коллективных переговоров, возникают с момента направления одной стороной коллективных трудовых отношений другой стороне письменного требования о ведении коллективных переговоров. Прекращаются указанные правоотношения с истечением срока действия коллективного договора, соглашения.

Правоотношения, связанные с обеспечением занятости, возникают в случае обращения гражданина в органы государственной службы занятости населения за содействием в трудоустройстве на работу. Отношения, связанные с обеспечением занятости, регулируются Законом о занятости населения и принятыми на его основе актами законодательства. Данные правоотношения обычно предшествуют трудовым.

Рассматриваемые правоотношения представляют собой единство трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений:

- между гражданином, желающим получить работу, и органом государственной службы занятости населения;
- между органом государственной службы занятости населения и нанимателем;

- между гражданином (безработным) и нанимателем по поводу поступления-приема на работу на основании направления, выданного органом государственной службы занятости населения.

Субъектами правоотношений, связанных с обеспечением занятости, являются гражданин, ищущий работу, органы государственной службы занятости населения, а также наниматель, рассматривающий вопрос о трудоустройстве гражданина.

Содержание указанных правоотношений составляют права и обязанности их субъектов. Так, Закон о занятости населения предусматривает права граждан в области занятости населения (глава 2), полномочия государственной службы занятости населения (ст. 13), основные права и обязанности нанимателей в области обеспечения занятости населения (глава 5).

Основания возникновения, изменения и прекращения данных правоотношений связаны с различными юридическими фактами – деяниями и событиями. В частности, правоотношения между гражданином и органом государственной службы занятости населения возникают на основании обращения гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу. Прекращаются эти правоотношения в связи с заключением договора (трудового или ученического) либо ранее – в связи со снятием с учета безработных (в случаях подачи гражданином заявления об отказе от услуг органа государственной службы занятости населения, смерти безработного и др.).

Правоотношения, связанные с контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде, являются необходимым спутником трудового правоотношения и носят охранительный характер.

Субъектами рассматриваемых правоотношений являются, с одной стороны, различные органы, осуществляющие государственный и общественный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде (Департамент государственной инспекции труда, республиканские надзоры – технический, санитарный, пожарный и пр., прокуратура, профсоюзы и др.), с другой стороны, –

наниматели (уполномоченные должностные лица нанимателя), которые должны обеспечить точное и неуклонное соблюдение законодательства о труде.

Основным содержанием указанных правоотношений являются, с одной стороны, обязанность органов надзора и контроля осуществлять надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, с другой стороны, – обязанность нанимателей (уполномоченных должностных лиц нанимателя) обеспечить условия для осуществления этими органами своих полномочий и нести перед ними ответственность за выявленные нарушения.

Возникают данные правоотношения с момента начала работы соответствующей организации, а *прекращаются* – с момента ее ликвидации.

Субъекты, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения ***правоотношений, связанных с государственным социальным страхованием***, определяются законодательством о государственном социальном страховании и являются элементами правоотношений в сфере права социального обеспечения.

Правоотношения, связанные с рассмотрением трудовых споров, представляют собой процессуальные правоотношения охранительного характера, в которых для решения спора применяются нормы материального трудового права.

Субъектами рассматриваемых правоотношений выступают стороны индивидуального или коллективного трудового спора – работник и наниматель либо наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов, а также юрисдикционные органы, уполномоченные рассматривать соответствующие трудовые споры. Такими органами являются комиссии по трудовым спорам (КТС), суды, примирительные комиссии, посредники, трудовые арбитражи и др.

Содержание указанных правоотношений составляют предусмотренные законодательством о труде (а при рассмотрении спора в суде – также и гражданским процессуальным законодательством) права и обязанности субъектов этих правоотношений.

Основанием возникновения указанных правоотношений является обычно поступление в соответствующий юрисдикционный орган заявления заинтересованной стороны о разрешении спора. *Основанием их прекращения* выступает обычно вступление в законную силу решения юрисдикционного органа по спору.

Контрольные вопросы

1. Определите понятие и систему правоотношений в сфере трудового права.
2. Определите трудовое правоотношение.
3. Дайте характеристику правоотношений, тесно связанных с трудовыми.

Рекомендуемая литература

1. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Проспект, 2008. – 344 с.
2. Викторова, С.И. Современное трудовое правоотношение / С.И. Викторова. – Минск: Право и экономика, 2011. – 224 с.
3. Гейхман, В.Л. Юридические составы как основания возникновения трудовых правоотношений / В. Л. Гейхман. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 288 с.
4. Кучинский, В.А. Современное учение о правовых отношениях / В.А. Кучинский. – Минск: Интегралполиграф, 2008. – 317 с.
5. Скобелкин, В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М.: Вердикт -1 М, 1999. – 372 с.
6. Сойфер, В.Т. Стабильность и динамика трудового правоотношения / В.Т. Сойфер. – М.: Нац. инст. бизнеса, 2004. – 184 с.

Глава 5. Социальное партнерство. Соглашения и коллективные договоры

5.1. Понятие, особенности и основные принципы социального партнерства

Социальное партнерство как обязательный элемент современной государственной политики является важной социально-экономической и правовой категорией. В соответствии со ст. 14 Конституции отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, объединениями нанимателей и профессиональными союзами осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон. Согласно п. 2 ст. 2 ТК одной из задач Трудового кодекса является развитие социального партнёрства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления.

Как *правовую категорию* социальное партнерство можно рассматривать в двух основных аспектах:

во-первых, как *институт Общей части трудового права*, т.е. совокупность норм, определяющих понятие и основные принципы социального партнерства, круг субъектов социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, понятие и содержание соглашений и коллективных договоров и др.;

во-вторых, как *форму взаимодействия* органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов (ст. 352 ТК).

К *субъектам социального партнерства* относятся наниматели (их объединения), работники (их объединения) и органы государственного управления.

Основные принципы социального партнерства предусмотрены ст. 353 ТК. Данные принципы можно определить как руководящие идеи, начала, создающие организационно-правовую основу и определяющие общую направленность регулирования социально-партнерских отношений. Эти принципы находят закрепление в Конституции, нормах международного права, ТК и других актах законодательства о труде. Как отмечалось выше, рассматриваемые принципы свойственны институту социального партнерства, в силу чего они относятся к внутриотраслевым принципам трудового права и находятся в диалектическом единстве с другими его принципами. Основными принципами социального партнерства являются:

1) равноправие сторон;

2) соблюдение норм законодательства;

3) полномочность принятия обязательств;

4) добровольность принятия обязательств;

5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;

6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятие обязательства;

7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Рассмотрим перечисленные принципы более подробно.

Равноправие сторон. Данный принцип является проявлением общеправового принципа равноправия и означает равное положение всех субъектов социального партнерства. В силу указанного принципа каждая из сторон коллективных трудовых отношений наделена правом выступить с инициативой о проведении коллективных переговоров. В частности, Конвенцией МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.) предусматривается, что работодатели и работники представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляются консультации.

Рассматриваемый принцип находит выражение в следующих нормах ТК:

– комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год (ч. 1 ст. 235);

– КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза (ч. 1 ст. 238);

– наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров (ч. 1 ст. 251);

– каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения (ч. 1 ст. 357);

– для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей (ч. 1 ст. 357);

– примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе (ч. 2 ст. 380) и др.

Соблюдение норм законодательства. Этот принцип является проявлением общеправового принципа законности и означает, что субъекты социального партнерства в своей деятельности должны руководствоваться Конституцией, нормами международного права и актами законодательства о труде.

Полномочность принятия обязательств. Указанный принцип является проявлением общеправового принципа социальной справедливости и означает, что представители субъектов социального партнерства должны обладать всеми полномочиями на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, соглашений и их исполнение, на принятие обязательств, имеющих юридическую силу как для них самих, так и для представляемых ими лиц. В соответствии с Рекомендацией МОТ № 163 «О коллективных переговорах» (1981 г.) стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять своих представителей полномочиями, необходимыми для ведения коллективных

переговоров и подписания документов. При этом должны соблюдаться ограничения, предусмотренные ТК в отношении представительства интересов работников. Они заключаются в том, что такое представительство не могут осуществлять руководитель организации и его заместители (ч. 2 ст. 354); не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями, а также лицами, представляющими нанимателей (ч. 3 и 4 ст. 356).

Полномочность представителей субъектов социального партнерства может устанавливаться либо законом, либо посредством наделения их полномочиями на участие в конкретных переговорах. Примером первого рода является ст. 14 Закона о профсоюзах, согласно которой профсоюзы (объединения профсоюзов), их организационные структуры имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров (соглашений) в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Примерами второго рода выступают, в частности, нормы ТК о том, что:

– при создании КТС полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке (ч. 3 ст. 235);

– при ведении коллективных переговоров представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия (ч. 2 ст. 357);

– коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон (ст. 369);

– для регистрации коллективного договора, соглашения наниматель представляет в соответствующий орган копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения (ч. 1 ст. 371).

Добровольность принятия обязательств. Данный принцип является проявлением общеправового принципа демократизма и означает, что субъекты

социального партнерства принимают на себя обязательства добровольно и при этом никакие лица, в том числе государственные органы, не вправе оказывать на них давление. Рассматриваемый принцип находит выражение в следующих нормах ТК: закрепляющих только право (а не обязанность) заключения коллективных договоров (ч. 2 ст. 361); устанавливающих только примерный (а не исчерпывающий) перечень вопросов, которые стороны социального партнерства могут включить в соглашение или коллективный договор (ст. 360, 364). При этом во всех случаях стороны не могут включать в указанные акты условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, поскольку такие условия являются недействительными (ч. 1 ст. 362).

Учет реальных возможностей принятия реальных обязательств. Этот принцип означает, что коллективный договор, соглашение не должны заключаться формально и включать в себя невыполнимые обязательства. В силу указанного принципа сторонам следует включать в коллективный договор, соглашение только те обязательства, которые они в состоянии исполнить. Реальность того или иного обязательства определяется сторонами в процессе коллективных переговоров на основании анализа представленной информации, характеризующей экономическое положение организации, отрасли или территории, компетенцию органов, представляющих интересы сторон, и т. п.

Обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства. Указанный принцип является проявлением общеправового принципа ответственности за вину и означает, что стороны социального партнерства должны выполнять принятые на себя обязательства и в случае их неисполнения нести ответственность, предусмотренную законодательством, коллективным договором, соглашением. Об ответственности сторон за неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, говорится в ст. 376 ТК. При этом обязательность исполнения договоренностей и ответственность сторон и их уполномоченных

представителей за неисполнение принятых обязательств должна быть равной и конкретной для всех субъектов социального партнерства.

Отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности. Данный принцип выражается, в частности, в норме ТК о том, что изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом для их заключения (ст. 372). При этом совершение односторонних действий, нарушающих договоренности, не допускается.

Взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации. В соответствии с этим принципом в целях достижения взаимопонимания стороны должны иметь доступ к информации, необходимой для компетентного ведения коллективных переговоров. Для этого участники коллективных переговоров должны своевременно предоставлять друг другу объективную информацию. Согласно ст. 9.18 КоАП непредставление лицом, уполномоченным в соответствии с законодательством представлять нанимателя, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, влечет наложение штрафа в размере от четырех до десяти базовых величин.

Вместе с тем на участниках коллективных переговоров лежит обязанность не разглашать сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне. В частности, п. 10 ч. 1 ст. 53 ТК предусмотрена обязанность работников хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ. Ответственность за разглашение сведений, составляющих коммерческую или иную тайну, установлена административным (ст. 22.13 КоАП) и уголовным законодательством (ст. 255, 373–375 УК).

О представительстве интересов социальных партнеров – работников и нанимателей – говорится в ст. 354, 355 ТК.

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы

работников, действующие на основании актов законодательства. При этом представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

Представителями интересов нанимателя на уровне организации выступают ее руководитель, а также лица, уполномоченные учредительными документами организации или иными локальными нормативными правовыми актами этой организации.

Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей. В соответствии с абз. 14 ч. 1 ст. 1 ТК объединением нанимателей признается добровольное объединение юридических и физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками, имеющее целью представительство и защиту своих прав и законных интересов. При этом правовой статус объединений нанимателей законодательно не определен. *Поэтому существует необходимость принятия Закона Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей»*.

Самостоятельным субъектом социального партнёрства выступает государство в лице соответствующих органов (Правительства и других органов государственного управления). Государство занимает особое место в *систем*е социального партнёрства. С одной стороны, государство выступает в качестве равноправного социального партнёра, являясь, например, стороной соглашений определённого уровня. С другой стороны, государство как политическая организация определяет нормативно-правовую базу социального партнёрства, организационно воздействует на его развитие и совершенствование.

Социальное партнёрство может быть *двусторонним*, когда в диалог вступают две стороны, непосредственно взаимодействующие в производственном процессе и имеющие достаточно противоречивые интересы (работники и их представители, наниматели и их представители). Двусторонняя модель

социального партнёрства возникает на уровне организации и именуется *бипартизмом.*

Социальное партнёрство становится *трёхсторонним*, когда возникает необходимость согласования интересов работников и нанимателей на местном, отраслевом и республиканском уровнях. Третьим участником социально-партнерских отношений при этом выступает государство в лице соответствующих органов. Такая модель социального партнерства именуется *трипартизмом.*

5.2. Понятие коллективных переговоров и порядок их ведения

Понятие «коллективные переговоры» можно рассматривать в двух основных аспектах:

- как *основную форму социального партнерства;*
- как *начальный самостоятельный этап работы* по заключению, изменению или дополнению соглашений и коллективных договоров, выделенный в силу своей важности в отдельную 34 главу ТК.

В главе 34 ТК имеется две статьи – ст. 356 «Право на ведение коллективных переговоров» и ст. 357 «Порядок ведения коллективных переговоров».

Рассматривая ст. 356 ТК, можно выделить *два момента*:

1. Право участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора имеют представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений. При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников предоставлено каждому из них. Таким образом, при ведении коллективных переговоров представительные органы работников нанимателей выступают на равноправной основе.

2. Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников, во-первых, органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями, и, во-вторых, лицами, представляющими нанимателей. Указанное ограничение установлено в целях обеспечения свободного волеизъявления и независимости представительных органов работников при ведении коллективных переговоров.

Согласно ст. 357 ТК порядок ведения коллективных переговоров заключается в том, что каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров. Этому праву корреспондирует обязанность другой стороны начать такие переговоры в семидневный срок или в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей. Характерно, что стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных ТК. При этом наниматели (их объединения), а также соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Согласно ч. 1 ст. 9.18 КоАП непредставление лицом, уполномоченным в соответствии с законодательством представлять нанимателя, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, влечет наложение штрафа в размере от четырех до десяти базовых величин.

5.3. Соглашения и коллективные договоры как акты социального партнерства

Характеристике соглашений и коллективных договоров как актов социального партнерства посвящена глава 35 ТК.

5.3.1. Понятие, стороны и содержание соглашений (ст. 358–360 ТК)

Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.

Соглашения заключаются на трех уровнях: *республиканском* (генеральное соглашение), *отраслевом* (тарифное соглашение) и *местном* (местное соглашение).

Сторонами соглашения могут быть:

- *на республиканском уровне* – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;
- *на отраслевом уровне* – соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;
- *на местном уровне* – соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы.

При этом профсоюзы (их объединения) не имеют права требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями (или представителями нанимателей), заключения с ними соглашений.

Таким образом, сторонами соглашений на всех уровнях выступают профсоюзы, наниматели и органы государственного управления соответствующего масштаба.

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

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

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

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

4) обеспечении занятости;

5) охране труда и окружающей среды;

6) иных трудовых и социально-экономических условиях.

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

5.3.2. Понятие, стороны и содержание коллективного договора (ст. 361, 363, 364 ТК)

Коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

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

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

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

Коллективный договор может содержать положения об (о):

1) организации труда и повышении эффективности производства;

2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;

3) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;

4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

5) создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;

6) заключении и расторжении трудовых договоров;

7) обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;

8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;

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

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

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

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

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

15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;

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

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

18) других трудовых и социально-экономических условиях.

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

5.3.3. Соотношение между законодательством, коллективным договором и соглашением (ст. 362 ТК)

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

5.3.4. Сфера действия коллективного договора, соглашения (ст. 365 ТК)

Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен. При этом действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

5.3.5. Форма и срок действия коллективного договора, соглашения (ст. 366, 367 ТК)

Коллективный договор, соглашение заключаются в *письменной форме*. При этом в тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл.

Коллективный договор, соглашение заключаются *на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года.*

Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное.

В случае *реорганизации организации* коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения. Иным может быть, в частности, решение о прекращении действия коллективного договора, его изменении или дополнении.

При *смене собственника имущества организации* действие коллективного договора сохраняется по общему правилу в течение трех месяцев. В порядке исключения из данного правила при смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений сохраняется до окончания срока его действия.

5.3.6. Порядок заключения, изменения, дополнения и исполнения коллективного договора, соглашения (ст. 368–375 ТК)

Данный порядок состоит из следующих шести этапов:

1) *коллективные переговоры* (они регулируются главой 34 ТК);

2) *обсуждение проектов коллективного договора, соглашения*. Проекты коллективного договора, соглашения обсуждаются сторонами в определенном ими порядке и могут публиковаться в печати;

3) *подписание коллективного договора, соглашения*. Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения;

4) *регистрация коллективных договоров, соглашений*. Регистрация коллективных договоров, соглашений осуществляется в соответствующих органах государственного управления и имеет *обязательный характер*.

Подписанный коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

Регистрацию генеральных и тарифных соглашений осуществляет республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в области труда, – Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Регистрацию местных соглашений осуществляют местные органы данного министерства – комитеты по труду, занятости и социальной защите облисполкомов (Минского горисполкома), управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите райисполкомов (горисполкомов).

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

- заявление с просьбой о регистрации;
- коллективный договор, соглашение, каждая страница которого подписана сторонами;
- копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения.

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

Один экземпляр зарегистрированного коллективного договора, соглашения остается в органе, осуществившем регистрацию;

5) *внесение изменений и дополнений в коллективный договор, соглашение.*

Возможные изменения и дополнения вносятся в коллективный договор, соглашение по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК для их заключения;

6) *исполнение коллективного договора, соглашения.*

Все работники, в том числе впервые принятые на работу, *должны быть ознакомлены* нанимателем с действующими у него коллективными договорами, соглашениями.

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

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами. Как отмечалось выше, профсоюзы наделены правом на осуществление общественного контроля за выполнением коллективных договоров (соглашений). Это право предусмотрено ст. 16 Закона о профессиональных союзах, Указом Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» и иными законодательными актами.

Формами проведения профсоюзами общественного контроля являются: проверки; мероприятия по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав граждан (мониторинг); участие в работе коллегиальных органов, комиссий; иные формы, предусмотренные законодательством, коллективными договорами (соглашениями), не связанные с проведением проверок.

За неисполнение норм гл. 35 ТК и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны *несут ответственность* в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением. Так, согласно ч. 1 ст. 9.18 КоАП непредставление лицом, уполномоченным в соответствии с законодательством представлять нанимателя, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, влечет наложение штрафа в размере от четырех до десяти базовых величин.

5.4. Значение законодательства о социальном партнёрстве, соглашениях и коллективных договорах в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах имеет определенное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, акты социального партнерства – тарифные соглашения и коллективные договоры регулярно заключаются в органах внутренних дел и других правоохранительных органах. Так, сторонами тарифных соглашений в органах внутренних дел являются Министерство внутренних дел Республики Беларусь и Белорусский профессиональный союз работников государственных и других учреждений. Соглашения заключаются в целях определения и реализации мероприятий, взаимных обязательств по защите социально-экономических, профессиональных и трудовых интересов работников и распространяются на работников, от имени которых они заключены, работающих в органах внутренних дел и являющихся членами данного профсоюза. Сторонами коллективных договоров в органах внутренних дел являются работники органа внутренних дел в лице их представительного органа – профсоюзного комитета и орган внутренних дел в лице уполномоченного должностного лица нанимателя – начальника органа внутренних дел. Коллективные договоры заключаются в целях обеспечения устойчивого социально-экономического развития трудовых коллективов, установления дополнительных по сравнению с законодательством социально-трудовых гарантий, компенсаций и льгот и распространяются на нанимателя и всех работников, от имени которых они заключены.

Во-вторых, интересы военнослужащих, сотрудников и работников органов внутренних дел и других правоохранительных органов (основные критерии жизненного уровня, охрана труда и окружающей среды и т.п.) находят отражение в генеральных и местных соглашениях.

В-третьих, органы внутренних дел и другие правоохранительные органы заинтересованы во включении в соглашения и коллективные договоры положений об укреплении трудовой дисциплины, усилении борьбы с преступлениями и другими правонарушениями.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и основные принципы социального партнерства.
2. Перечислите субъектов социального партнерства.
3. Кто представляет интересы социальных партнеров – работников и нанимателей?
4. Что такое коллективные переговоры и каков порядок их ведения?
5. Дайте характеристику соглашений как актов социального партнерства.
6. Охарактеризуйте коллективные договоры как акты социального партнерства.
7. Охарактеризуйте порядок заключения, изменения, дополнения и исполнения коллективного договора, соглашения.
8. В каком порядке осуществляется регистрация коллективных договоров, соглашений?
9. В каком порядке осуществляется контроль за исполнением коллективного договора, соглашения?
10. Какую ответственность несут стороны за неисполнени*е* норм гл. 35 ТК и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением?
11. Охарактеризуйте значение законодательства о социальном партнерстве, соглашениях и коллективных договорах в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам : Указ Президента Респ. Беларусь, 5 мая 1999 г., № 252 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2016.

2. Волк, Е.А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, 2012. – 292 с.
3. Кривой, В.И. Коллективные переговоры, договоры и споры / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2008. – 456 с.
4. Синьков, Б.Б. Коллективное договорное регулирование социально-трудовых отношений: практическое пособие / Б.Б. Синьков. – Минск: МИТСО, 2006. – 72 с.
5. Липень, Л.Н. Коллективный договор / Л.Н. Липень. – Минск: Школа предпринимателя «Амалфея», 1994. – 113 с.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

6.1. Понятие занятости и трудоустройство, их формы

Обеспечение занятости и трудоустройства является важной государственной задачей, что нашло отражение в многочисленных нормативных правовых актах: Конституции, актах международного права, ТК, Законе о занятости населения и др. Так, в соответствии со ст. 41 Конституции государство создает условия для полной занятости населения. В случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом. Согласно п. 5 ст. 4 ТК отношения, связанные с обеспечением занятости, относятся к числу отношений, тесно связанных с трудовыми. Правовые нормы, регулирующие указанные отношения, образуют самостоятельный институт Особенной части трудового права – занятости и трудоустройства.

Легальное определение понятия «занятость» содержится в ст. 1 Закона о занятости населения в числе других основных понятий, используемых в данном Законе.

Занятость – деятельность граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, которым предоставлены статус беженца или убежище в Республике Беларусь (далее – граждане), связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности), иной доход (далее – заработок).

Исходя из приведенного определения можно выделить *пять основных признаков занятости:*

1) активность;

2) масштабность;

3) полезность;

4) легальность;

5) доходность.

Категории граждан, считающихся занятыми, определены в ст. 2 Закона о занятости населения. К ним относятся граждане:

1) работающие по трудовому договору или выполняющие работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности), за исключением граждан, занятых на оплачиваемых общественных работах по направлению органов по труду, занятости и социальной защите;

2) являющиеся учредителями (участниками, членами) юридических лиц, за исключением учредителей (участников) акционерных обществ и членов некоммерческих организаций;

3) зарегистрированные в установленном законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей;

4) осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленную деятельность;

5) проходящие военную или альтернативную службу, а также службу в органах внутренних дел, Следственном комитете Республики Беларусь, Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям;

6) обучающиеся в дневной форме получения образования в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, иных организациях, у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность (далее – обучающиеся в

дневной форме получения образования);

7) 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 (далее – осуществляющие уход за лицами, нуждающимися в посторонней помощи);

8) занимающиеся иной не запрещенной законодательством деятельностью, приносящей заработок.

Закон о занятости населения не содержит классификации форм занятости. В литературе по трудовому праву обычно выделяются *две формы занятости*:

- деятельность граждан, приносящая им заработок, т.е. оплачиваемая деятельность граждан;
- деятельность граждан, не приносящая им заработок, т.е. неоплачиваемая деятельность граждан.

К числу занятых граждан, занимающихся оплачиваемой деятельностью, относятся, в частности, лица, работающие по трудовому договору или выполняющие работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, являющиеся учредителями (участниками, членами) юридических лиц, зарегистрированные в установленном законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленную деятельность, проходящие оплачиваемую военную службу или службу в военизированных организациях).

К занятым гражданам, занимающимся неоплачиваемой деятельностью, относятся, в частности, лица, проходящие срочную военную службу, обучающиеся в дневной форме получения образования, осуществляющие уход за лицами, нуждающимися в посторонней помощи.

Граждане, не считающиеся занятыми, будут относиться к незанятому населению. Это граждане, не желающие работать, не достигшие трудоспособного возраста, зарегистрированные безработными и др.

Необходимо иметь в виду, что в современных условиях добровольная незанятость не образует состава правонарушения и не влечет за собой мер юридической ответственности. Согласно нормам международного права, ст. 41 Конституции, ст. 13 ТК принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении.

Трудоустройство – понятие многогранное, которое можно рассматривать в нескольких аспектах.

В широком смысле *трудоустройство* можно определить как совокупность организационных, экономических и правовых мер, направленных на обеспечение занятости населения. В этом смысле трудоустройство является средством обеспечения занятости. Принято различать общие и специальные организационно-правовые формы трудоустройства.

Общие формы трудоустройства связаны с любым процессом устройства на работу, включая самостоятельное трудоустройство и трудоустройство при содействии соответствующих служб.

Специальные формы трудоустройства связаны с деятельностью соответствующих служб по оказанию гражданам содействия в поиске подходящей работы и устройству на нее. Такое содействие оказывают гражданам органы государственной службы занятости населения, а также (с 1 января 2017 года) специализированные агентства по трудоустройству.

Агентство по трудоустройству – юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, зарегистрированные на территории Республики Беларусь, оказывающие гражданам услуги по содействию в трудоустройстве и включенные в Реестр агентств по трудоустройству. При этом оказание услуг по содействию в трудоустройстве юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями,

не включенными в Реестр агентств по трудоустройству, запрещается. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 октября 2016 г. № 855 «О некоторых мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» утверждены Положение об услугах по содействию в трудоустройстве, предоставляемых гражданам агентствами по трудоустройству, и порядке их предоставления; Положение о порядке формирования и ведения Реестра агентств по трудоустройству, а также установлена форма свидетельства о включении в Реестр агентств по трудоустройству.

6.2. Система и компетенция государственной службы занятости населения

Республика Беларусь ратифицировала Конвенцию МОТ № 88 «Об организации службы занятости» (1950 г.) и в соответствии с ней обязалась содержать или обеспечивать содержание бесплатной государственной службы занятости.

Государственная служба занятости населения представляет собой систему специальных государственных органов, осуществляющих реализацию государственной политики в области содействия занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий.

Согласно ст. 1 и ст. 13 Закона о занятости населения работу государственной службы занятости населения возглавляет и организует *Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь* (в структуре центрального аппарата Министерства создано управление политики занятости). Для реализации государственной политики в области содействия занятости населения на местах в структуре соответствующих местных исполнительных и распорядительных органов создаются *комитеты по труду, занятости и социальной защите областных, Минского городского исполнительных комитетов, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов*. Положение о государственной

службе занятости населения утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 февраля 2008 г. № 221.

Деятельность государственной службы занятости населения направлена на:

- оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- разработку и реализацию государственной и других программ содействия занятости населения;
- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а нанимателям – в подборе необходимых работников;
- организацию профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных;
- регистрацию граждан безработными и осуществление социальных выплат в виде 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;
- ведение учета свободных рабочих мест (вакансий) и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- оказание услуг по трудоустройству и профессиональной ориентации высвобождаемым работникам и незанятому населению;
- повышение экономической заинтересованности нанимателей в сохранении действующих и создании новых рабочих мест, предоставлении рабочих мест для приобретения безработными опыта практической работы;
- содействие безработным в организации предпринимательской деятельности, деятельности по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленной деятельности;
- организацию работы по переселению безработных и членов их семей в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы;

- содействие организации оплачиваемых общественных работ;
- организацию контроля за соблюдением законодательства о занятости населения;
- содействие безработным в приобретении опыта практической работы;
- осуществление иных полномочий в соответствии с законодательством.

Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами государственной службы занятости населения бесплатно.

Согласно нормам Закона о занятости населения деятельность государственной службы занятости населения и иные мероприятия по обеспечению занятости населения финансируются за счет средств государственного фонда содействия занятости, являющегося государственным целевым бюджетным фондом. Однако принимаемыми ежегодно законами о республиканском бюджете и бюджете государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь действие указанных норм на очередной календарный год приостанавливается. С учетом этого финансирование соответствующих мероприятий осуществляется за счет средств республиканского бюджета и бюджета государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

6.3. Безработный, его права и обязанности

Согласно ст. 1 Закона о занятости населения *безработным* признается трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в комитете по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлении (отделе) по труду, занятости и социальной защите городского, районного исполнительного комитета в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней.

Таким образом, понятие безработного включает в себя *четыре основных признака*:

1) трудоспособность;

2) отсутствие работы и заработка;
3) регистрация в органах по труду, занятости и социальной защите в целях поиска подходящей работы;
4) самостоятельный поиск работы и готовность приступить к ней.

Наличие совокупности всех указанных признаков позволяет гражданину считаться безработным и иметь право на социальные гарантии и компенсации, предусмотренные Законом о занятости населения. Отсутствие хотя бы одного из указанных признаков служит препятствием к получению гражданином статуса безработного.

Порядок регистрации граждан безработными и снятия их с учета определяется Положением, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 ноября 2006 г. № 1549. Регистрация граждан в качестве безработных осуществляется:

- в г. Минске – комитетом по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета (через управление занятости населения данного комитета и отделы трудоустройства, созданные в районах города);

- в других регионах – управлениями (отделами) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов.

Регистрация осуществляется по месту жительства (регистрации) гражданина при личном обращении и представлении в день обращения документов, указанных в п. 2.30 Перечня административных процедур, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2010 г. № 200 "Об административных процедурах, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан". *Такими документами являются:*

- паспорт или иной документ, бесплатно удостоверяющий личность;

- трудовая книжка (при ее наличии);

- гражданско-правовой договор (при его наличии) – для лиц, выполнявших работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, предметом которых являлось выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности);

- документ об образовании, документ об обучении;

- справка о среднем заработке (доходе) за последние 12 месяцев работы по форме, установленной Министерством труда и социальной защиты;

- декларация о доходах по форме, установленной Министерством труда и социальной защиты;

- военный билет и справка о размере денежного довольствия по последней воинской должности на день увольнения по форме, установленной Министерством труда социальной защиты, – для уволенных с военной службы;

- свидетельство о рождении ребенка – для лиц, имеющих детей в возрасте до 14 лет (для иностранных граждан и лиц без гражданства, которым предоставлен статус беженца в Республике Беларусь, - при наличии такого свидетельства;

- удостоверение ребенка-инвалида - для лиц, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

- справка об освобождении – для лиц, освобожденных из мест лишения свободы;

- справка о самостоятельном трудоустройстве;

- заключение врачебно-консультационной комиссии – для лиц, имеющих ограничения по состоянию здоровья к работе;

- индивидуальная программа реабилитации инвалида – для инвалидов;

- копия решения суда о расторжении либо свидетельство о расторжении брака или иной документ, подтверждающий категорию неполной семьи, – для неполных семей;

- документ, подтверждающий статус детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также статус лиц из числа детей-сирот и детей,

оставшихся без попечения родителей.

Некоторые категории граждан *не могут быть зарегистрированы безработными*. К ним относятся занятые граждане, а также граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством назначены пенсия по возрасту, за выслугу лет или профессиональная пенсия;
- отбывающие наказание по приговору суда в виде исправительных работ, ареста, ограничения свободы, лишения свободы или пожизненного заключения;
- проходящие лечение в лечебно-трудовых профилакториях;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также другие недостоверные данные, для регистрации их безработными;
- являющиеся выпускниками, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения) или направления (последующего направления) на работу и которые не отработали сроки обязательной работы по распределению (перераспределению) или при направлении (последующем направлении) на работу, установленные законодательством об образовании.

Безработные обладают комплексом прав и обязанностей. О правах безработных говорится в целом ряде статей Закона о занятости населения. В частности, безработные *имеют право* на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и освоение содержания образовательной программы обучающих курсов по направлению органов по труду, занятости и социальной защите, получение пособия по безработице, материальной помощи и др.

Вместе с тем согласно ст. 9^1 Закона о занятости населения безработные *обязаны:*

- самостоятельно заниматься поиском работы и информировать о результатах орган по труду, занятости и социальной защите по его требованию;

- являться в орган по труду, занятости и социальной защите по его приглашению для получения направления на работу (обучение), а при отсутствии приглашения - не реже одного раза в месяц в установленный день;
- явиться на переговоры с нанимателем по вопросу о трудоустройстве в течение двух рабочих дней со дня выдачи органом по труду, занятости и социальной защите направления на работу;
- возвратить в орган по труду, занятости и социальной защите в случае отказа нанимателя в трудоустройстве выданное направление на работу с указанием причины отказа, заверенное подписью уполномоченного должностного лица нанимателя и печатью организации;
- информировать в течение двух рабочих дней орган по труду, занятости и социальной защите об изменении места жительства, о самостоятельном трудоустройстве (в том числе на временную работу), заключении гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности), наступлении иных обстоятельств, влекущих снятие с учета безработных, прекращение, приостановку выплаты пособия по безработице или снижение его размера.

Для граждан, направленных органами по труду, занятости и социальной защите на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации или для освоения содержания образовательной программы обучающих курсов, предусмотрены следующие обязанности:

- добросовестно и ответственно относиться к освоению содержания образовательных программ;
- постоянно участвовать в регулярных учебных занятиях (занятиях);
- выполнять требования учредительных документов учреждений образования, иных организаций, индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, правил внутреннего распорядка для обучающихся.

За невыполнение установленных обязанностей к безработному применяются санкции, предусмотренные Законом о занятости населения.

6.4. Подходящая работа и ее критерии

Существенное значение при решении вопросов, связанных с реализацией права безработных на выбор места работы, имеет понятие *подходящей работы*. В соответствии со ст. 4 Закона о занятости населения данное понятие включает в себя определенные критерии, которые дифференцируются для различных категорий безработных.

Так, по общему правилу подходящей считается работа (кроме оплачиваемых общественных работ), которая соответствует профессиональной пригодности безработного, с учетом его образования, профессии, специальности (направления специальности, специализации), квалификации, состояния здоровья, стажа и опыта работы по прежней профессии (специальности), должности, транспортной доступности нового места работы, если иное не предусмотрено данным Законом.

Одновременно Закон определяет, какая работа не может считаться подходящей. Подходящей не может считаться работа, если:

– она предоставляется за пределами максимальной удаленности от места жительства безработного (при этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется местными исполнительными и распорядительными органами с учетом транспортной доступности нового места работы);

– отказ от нее обоснован уважительными личными причинами либо семейными обстоятельствами;

– условия труда на рабочем месте не соответствуют требованиям по охране труда;

– предлагаемый заработок на 30 и более процентов ниже среднего заработка, исчисленного за два последних календарных месяца по последнему месту работы (службы) гражданина.

По истечении шести месяцев со дня регистрации в качестве безработного в случае невозможности предоставления безработному работы по профессии (специальности) критерии подходящей работы изменяются. Теперь подходящей может считаться работа, требующая изменения профессии (специальности) с учетом способностей безработного, состояния его здоровья, опыта работы по прежней профессии (специальности), должности и доступных для него средств обучения.

Для отдельных категорий безработных подходящей изначально считается любая оплачиваемая работа, включая временную работу (кроме оплачиваемых общественных работ), соответствующая требованиям законодательства о труде, учитывающая возрастные и иные особенности. К таким безработным относятся лица:

– впервые ищущие работу и не имеющие профессии (специальности);

– стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва (более 12 месяцев);

– прекратившие трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по соглашению сторон, желанию работника (за исключением прекращения трудового договора при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора) либо трудовой договор с которыми прекращен по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения либо предусмотренным п. 5–6 ст. 47 ТК, а также уволенные за нарушение воинской или служебной дисциплины, досрочно прекратившие образовательные отношения по инициативе учреждения образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования, иной организации, индивидуального предпринимателя, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность (за исключением случаев,

предусмотренных подп. 5.2 и 5.7 п. 5 ст. 79 Кодекса Республики Беларусь об образовании);

– обратившиеся в органы по труду, занятости и социальной защите после занятия предпринимательской деятельностью, деятельностью по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленной деятельностью;

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

– обратившиеся в органы по труду, занятости и социальной защите после прекращения трудового договора, заключенного на время выполнения сезонных работ;

– состоящие на учете в органах по труду, занятости и социальной защите более 12 месяцев.

Во всех случаях безработному не может быть предложено одно и то же рабочее место (профессиональная подготовка, переподготовка по одной и той же профессии, специальности (направлению специальности, специализации)) дважды.

Местные исполнительные и распорядительные органы могут устанавливать и иные критерии подходящей работы, усиливающие социальную защищенность безработных.

6.5. Понятие и порядок организации оплачиваемых общественных работ

В системе социальной поддержки безработных и других лиц, занимающихся вопросами трудоустройства, важное место принадлежит *оплачиваемым общественным работам.* Порядок проведения этих работ регулируется ст. 19 Закона о занятости населения и Положением о порядке организации и условиях проведения оплачиваемых общественных работ, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23 декабря 2006 г. № 1716.

Осуществление оплачиваемых общественных работ заключается в выполнении общедоступных видов трудовой деятельности, как правило, не требующих дополнительной профессиональной подготовки, имеющих социально полезную значимость и содействующих включению в активную трудовую жизнь безработных и других лиц, обращающихся по вопросам трудоустройства.

Оплачиваемые общественные работы призваны обеспечивать:

– удовлетворение потребностей административно-территориальных единиц и организаций в выполнении социально полезных работ;

– осуществление безработными деятельности, приносящей им дополнительную материальную поддержку;

– предоставление работы родителям, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленным по судебному постановлению в органы по труду, занятости и социальной защите;

– сохранение мотивации к труду у лиц, занимающихся поиском работы.

Оплачиваемые общественные работы могут быть организованы при выполнении следующих видов работ: рекультивация земель, мелиоративные, природоохранные работы, работы в лесном хозяйстве; строительство дорог, их ремонт и содержание, прокладка водопроводных, отопительных, канализационных, газовых и других коммуникаций; строительство и ремонт жилых помещений, объектов социально-культурного назначения; восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон; сельскохозяйственные работы; экологическое оздоровление территорий (благоустройство и озеленение территорий, сохранение и развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма); подсобные работы в организациях агропромышленного комплекса и торговли; сбор и переработка вторичного сырья и отходов; работы в организациях жилищно-коммунального хозяйства; проведение мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные соревнования, фестивали, охрана общественного порядка

и другие); уход за местами захоронений; социальные услуги для населения (обслуживание отдыха детей, уход за престарелыми и инвалидами, помощь в обслуживании пациентов и другие).

Безработные при выполнении оплачиваемых общественных работ не могут привлекаться к деятельности, связанной с необходимостью ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующей специальной подготовки.

Оплачиваемые общественные работы организуются местными исполнительными и распорядительными органами на основе договоров о порядке организации и условиях проведения оплачиваемых общественных работ, заключенных между органами по труду, занятости и социальной защите и нанимателями.

Местные исполнительные и распорядительные органы на основании объемов оплачиваемых общественных работ и количества безработных ежегодно до 1 декабря текущего года устанавливают минимальное количество рабочих дней для участия безработных в оплачиваемых общественных работах в каждом месяце следующего года. Месячная норма не может превышать 10 рабочих дней. При необходимости в течение года месячная норма может быть изменена по решению местных исполнительных и распорядительных органов.

Безработный при его желании может участвовать в оплачиваемых общественных работах сверх установленной месячной нормы. Безработным, отработавшим на оплачиваемых общественных работах количество рабочих дней, превышающее установленную месячную норму, эти дни засчитываются в выполнение месячных норм в последующих месяцах.

В случае невыполнения безработным без уважительных причин установленной месячной нормы принимается решение о приостановлении выплаты ему пособия по безработице. Указанное решение принимается не позднее назначенного дня явки безработного в органы по труду, занятости и социальной защите в месяце, следующем за месяцем, в котором не выполнена

месячная норма. При этом выплата пособия по безработице приостанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором безработным без уважительных причин не выполнена месячная норма.

К уважительным причинам невыполнения месячной нормы относятся:

– временная нетрудоспособность безработного, если количество дней его трудоспособности менее месячной нормы (при наличии справки о временной нетрудоспособности, выданной и оформленной в порядке, установленном законодательством);

– противопоказания для безработного ко всем видам оплачиваемых общественных работ (при наличии заключения врачебно-консультационной комиссии);

– необеспечение безработного объемом оплачиваемых общественных работ для выполнения установленной месячной нормы;

– необеспечение органами по труду, занятости и социальной защите доставки (проезда) безработного к месту выполнения оплачиваемых общественных работ, находящемуся за пределами населенного пункта, в котором проживает безработный;

– нахождение безработного на учете в органах по труду, занятости и социальной защите менее календарного месяца;

– выполнение воинских обязанностей.

Участие в оплачиваемых общественных работах не является обязательным для:

– родителей в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающих детей-инвалидов;

– молодежи до 18 лет;

– инвалидов;

– эвакуированных и отселенных из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения, а также самостоятельно выехавших из этих зон после катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

– граждан, уволенных в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников и зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите в течение 12 месяцев со дня увольнения, в течение первых трех месяцев со дня данной регистрации;

– беременных женщин;

– безработных, трудоустроенных на временные работы с уведомлением органов по труду, занятости и социальной защите.

Финансирование мероприятий по организации оплачиваемых общественных работ производится за счет средств нанимателей, в интересах которых организуются эти работы, средств местных исполнительных и распорядительных органов, средств бюджета государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

С гражданами, направленными на оплачиваемые общественные работы, заключаются срочные трудовые или гражданско-правовые договоры в порядке, установленном законодательством. При этом оплата труда граждан, занятых на оплачиваемых общественных работах на основании срочного трудового договора, производится в соответствии с законодательством о труде. С гражданами в период их нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, предоставленном по инициативе нанимателя, направленными (по их желанию) органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы к нанимателям, финансируемым из средств республиканского или местных бюджетов, либо на оплачиваемые общественные работы, организованные на объектах, финансируемых из указанных источников, заключаются гражданско-правовые договоры. Выплата вознаграждений по таким договорам осуществляется за счет средств бюджета государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь,

направляемых на реализацию мероприятий по обеспечению занятости населения.

На всех граждан, занятых на оплачиваемых общественных работах, распространяются социальные гарантии, включая право на получение пенсий, пособий по безработице и временной нетрудоспособности, в порядке, установленном законодательством.

6.6. Социальные гарантии и компенсации безработным

Закон о занятости населения закрепляет *социальные гарантии и компенсации безработным* (глава 6), важнейшими из которых являются пособие по безработице, стипендии и материальная помощь.

В соответствии со ст. 24 Закона правом на *пособие по безработице* обладают граждане, признанные в установленном порядке безработными. Пособие назначается органами, регистрирующими граждан в качестве безработных, – комитетом по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлениями (отделами) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов. Решение о назначении пособия либо об отказе в его назначении принимается в течение 10 календарных дней со дня регистрации гражданина в качестве безработного.

В назначении пособия *может быть отказано* в следующих случаях:

- прекращения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по соглашению сторон, желанию работника (за исключением прекращения трудового договора при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора) либо прекращения трудового договора по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения либо

предусмотренным п. 5–6 ст. 47 ТК, а также увольнения за нарушение воинской или служебной дисциплины;

- досрочного прекращения образовательных отношений по инициативе учреждения образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования, иной организации, индивидуального предпринимателя, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность (за исключением случаев, предусмотренных подп. 5.2 и 5.7 п. 5 ст. 79 Кодекса Республики Беларусь об образовании);

- потери (отсутствия) дохода в результате совершения противоправных действий;

- непредставления декларации о доходах по форме, установленной Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Пособие выплачивается со дня регистрации в качестве безработного (за исключением случаев, предусмотренных Законом).

Порядок выплаты пособия и его размеры находятся в зависимости от продолжительности оплачиваемой работы, предшествующей началу безработицы, продолжительности стажа работы безработного, продолжительности перерыва в работе и других факторов.

Пособие выплачивается в следующем порядке (за исключением случаев, предусмотренных данным Законом):

безработным, которые в течение 12 месяцев, предшествующих их регистрации в качестве безработных, имели оплачиваемую работу (доход) не менее 12 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или неполного рабочего дня (недели) с перерасчетом на 12 календарных недель с полным рабочим днем (неделей), – в размере двух базовых величин в месяц в течение 26 календарных недель;

безработным, которые в течение 12 месяцев, предшествующих их регистрации в качестве безработных, имели оплачиваемую работу (доход) менее

12 календарных недель, а также безработным после длительного перерыва в работе (более 12 месяцев) при наличии у них стажа работы не менее одного года – в размере одной базовой величины в месяц в первые 13 календарных недель, а также в размере 75 процентов базовой величины в месяц в последующие 13 календарных недель;

безработным, впервые ищущим работу, а также безработным, ищущим работу после длительного перерыва в работе (более 12 месяцев), при наличии у них стажа работы менее одного года – в размере 85 процентов базовой величины в месяц в первые 13 календарных недель, а также в размере 70 процентов базовой величины в месяц в последующие 13 календарных недель.

Таким образом, в настоящее время *размер пособия по безработице* не зависит от размера средней заработной платы (дохода) безработного по последнему месту работы и по общему правилу колеблется в диапазоне от 70 процентов базовой величины до двух базовых величин в месяц.

При этом срок выплаты пособия *не может превышать 26 календарных недель* в течение каждого 12-месячного периода, исчисленного со дня регистрации в качестве безработного (за исключением случаев, предусмотренных Законом). При этом по истечении 18 календарных месяцев со дня регистрации безработного осуществляется *снятие с учета безработных*.

Выплата пособия сохраняется в период выполнения безработным оплачиваемых общественных работ, а также временной работы, о которой заранее уведомлены органы по труду, занятости и социальной защите. Пособие выплачивается не реже одного раза в месяц при условии явки безработных в установленном порядке в органы по труду, занятости и социальной защите.

Законом о занятости населения предусмотрены случаи прекращения, приостановки выплаты пособия, а также снижения его размера.

Прекращение выплаты пособия сопряжено со снятием с учета безработных. Это имеет место в следующих случаях:

- признания гражданина занятым по основаниям, предусмотренным Законом;

- направления его на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации или для освоения содержания образовательной программы обучающих курсов;

- подачи им письменного заявления об отказе от услуг органов по труду, занятости и социальной защите;

- неявки безработного более двух месяцев с даты последней явки в органы по труду, занятости и социальной защите без уважительных причин;

- попытки получения либо получения им пособия по безработице обманным путем;

- назначения ему в соответствии с законодательством о пенсионном обеспечении пенсии по возрасту, за выслугу лет, профессиональной пенсии;

- отказа безработного от двух предложений подходящей работы либо от двух предложений прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или освоения содержания образовательной программы обучающих курсов по направлению органов по труду, занятости и социальной защите;

- переезда безработного на другое место жительства;

- смерти безработного;

- истечения 18 календарных месяцев со дня регистрации безработного;

- осуждения его по приговору суда к исправительным работам, аресту, ограничению свободы, лишению свободы или пожизненному заключению;

- направления в лечебно-трудовые профилактории.

Выплата пособия приостанавливается на срок до трех месяцев в связи с невыполнением безработными своих обязанностей. Это имеет место в следующих случаях:

- трудоустройства на временную работу в период получебия пособия по безработице без уведомления органов по труду, занятости и социальной защите – с даты трудоустройства;

- неявки безработного более одного месяца в органы по труду, занятости и социальной защите без уважительных причин – с даты последней явки;

- неявки безработного без уважительных причин на переговоры с нанимателем по вопросу о трудоустройстве в течение двух рабочих дней со дня выдачи ему органами по труду, занятости и социальной защите направления на работу – с даты выдачи такого направления;

- невыполнения безработным без уважительных причин месячной нормы участия в оплачиваемых общественных работах в порядке, определяемом законодательством.

При этом во всех перечисленных случаях период, на который приостанавливается выплата пособия, засчитывается в общий период его выплаты.

Выплата пособия не производится в период:

- выплаты пособия по беременности и родам;

- прохождения безработным аттестации при освоении содержания образовательных программ в вечерней или заочной формах получения образования в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования, иной организации, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность;

- призыва безработного на военные, специальные или учебные сборы, занятия, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением государственных или общественных обязанностей.

При этом указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия и продлевают его.

Размер пособия может быть уменьшен на 50 процентов сроком на один месяц в следующих случаях:

- отказа безработного без уважительных причин явиться в органы по труду, занятости и социальной защите для получения направления на работу (обучение);

- если безработный самостоятельно не занимался поиском работы и не информировал об этом органы по труду, занятости и социальной защите по их требованию.

На органы по труду, занятости и социальной защите возложена обязанность письменно уведомить безработного в пятидневный срок со дня принятия решения о снятии его с учета, приостановке выплаты пособия или снижении его размера с указанием мотивов.

Согласно ст. 23 Закона о занятости населения *стипендии* назначаются и выплачиваются органами по труду, занятости и социальной защите гражданам, направленным этими органами на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации или для освоения содержания образовательной программы обучающих курсов.

Размер стипендии находится в зависимости от продолжительности оплачиваемой работы, предшествующей началу безработицы, продолжительности перерыва в работе, причины увольнения с работы и других факторов. Так, гражданам, которые в течение 12 месяцев, предшествующих их регистрации в качестве безработных, имели оплачиваемую работу (доход) не менее 12 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или неполного рабочего дня (недели) с перерасчетом на 12 календарных недель с полным рабочим днем (неделей) стипендия выплачивается в размере трех базовых величин. Гражданам, прекратившим трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по соглашению сторон, желанию работника (за исключением прекращения трудового договора при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в

случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора) либо трудовой договор с которыми прекращен по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения либо предусмотренным п. 5–6 ст. 47 ТК, стипендия выплачивается в размере одной базовой величины. Гражданам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения), за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года, и зарегистрированным в установленном порядке безработными в течение 12 месяцев со дня эвакуации, отселения, самостоятельного переезда на новое место жительства, стипендия выплачивается в размере средней заработной платы по последнему месту работы.

В связи с неуспеваемостью или нерегулярным посещением учебных занятий (занятий) без уважительных причин, нарушением дисциплины в ходе образовательного процесса и правил внутреннего распорядка для обучающихся размер стипендии может быть уменьшен на 25 процентов сроком на один месяц либо гражданин может быть лишен стипендии на такой же срок.

Стипендия начисляется с первого дня обучения. Размер стипендии подлежит индексации в порядке, установленном законодательством. Обращение взыскания на стипендии осуществляется в порядке, установленном законодательством.

В соответствии со ст. 26 Закона о занятости населения органы по труду, занятости и социальной защите оказывают *материальную помощь* безработному и членам его семьи с учетом участия безработного в оплачиваемых общественных работах, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и освоения содержания образовательной программы обучающих курсов по направлению органов по труду, занятости и социальной защите в порядке и на условиях, предусмотренных

Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи безработному и членам его семьи, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и освоения содержания образовательной программы обучающих курсов, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 ноября 2006 г. № 1549.

По общему правилу материальная помощь может оказываться при соблюдении одновременно следующих условий:

- если на дату подачи заявления среднемесячный совокупный доход на каждого члена семьи безработного или гражданина в период обучения по направлению органов по труду, занятости и социальной защите, исчисленный за три последних месяца, предшествующих обращению за материальной помощью, не превышает наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Министерством труда и социальной защиты, за два последних квартала;
- при участии безработного в оплачиваемых общественных работах в месяце, предшествующем месяцу подачи заявления;
- если безработный выполняет обязанности, определенные в ч. 1 ст. 9^1 Закона о занятости населения, и у него отсутствуют нарушения, влекущие за собой в соответствии с Законом о занятости населения (абз. 2–5 ч. 2 и абз. 2 и 3 ч. 6 ст. 25) приостановление выплаты пособия по безработице на срок до трех месяцев или уменьшение размера этого пособия на 50 процентов сроком на один месяц, в течение 12 месяцев, предшествующих дню подачи заявления, а гражданин в период обучения по направлению органов по труду, занятости и социальной защите выполняет обязанности, определенные в ч. 2 ст. 9^1 Закона о занятости населения, и у него отсутствуют нарушения, влекущие за собой в соответствии с Законом о занятости населения (ч. 3 ст. 23) уменьшение размера стипендии на 25 процентов сроком на один месяц либо лишение стипендии на такой же срок.

Законодательством установлены максимальные размеры материальной помощи для различных категорий граждан. Так, размер материальной помощи, оказанной безработному в течение каждого 12-месячного периода, исчисленного со дня регистрации в качестве безработного, не может превышать 6 базовых величин в месяц; гражданину в период обучения по направлению органов по труду, занятости и социальной защите не может превышать одной базовой величины в месяц.

6.7. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий граждан

В соответствии со ст. 11 Закона о занятости населения государство признает отдельные категории граждан особо нуждающимися в социальной защите и не способными на равных условиях конкурировать на рынке труда. По отношению к этим гражданам государство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости населения. К таким гражданам относятся:

- дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- родители в многодетных и неполных семьях, а также воспитывающие детей-инвалидов;
- инвалиды;
- освобожденные из мест лишения свободы;
- впервые ищущие работу в возрасте до 21 года;
- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях);
- ветераны боевых действий на территории других государств;
- уволенные с военной службы, из органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и

подразделений по чрезвычайным ситуациям в связи с окончанием срочной службы, ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, по состоянию здоровья или по другим уважительным причинам без права на пенсию;

- уволенные с альтернативной службы в связи с окончанием прохождения альтернативной службы;

- эвакуированные, отселенные, самостоятельно выехавшие с территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения), за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

- иные граждане, если это определено законами и актами Президента Республики Беларусь.

Дополнительные гарантии в области содействия занятости населения обеспечиваются путем разработки и реализации целевых государственных программ содействия занятости населения, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления брони для приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения и другими мерами. К примеру, государство в соответствии с законодательством о труде гарантирует предоставление первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 19 декабря 2006 г. № 1681 утверждено Положение о порядке и условиях предоставления первого

рабочего места указанным лицам. Предоставление первого рабочего места обеспечивается: выпускникам государственных учреждений образования – путем направления их на работу по распределению в установленном законодательством порядке; лицам с особенностями психофизического развития, военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы, – путем трудоустройства в счет установленной местными исполнительными и распорядительными органами нанимателям брони.

Государство обеспечивает также трудоустройство обязанных лиц, которые направлены по судебному постановлению в органы по труду, занятости и социальной защите, путем установления брони для приема их на работу. В целях реализации Декрета № 18 постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 января 2007 г. № 105 утверждено Положение о трудоустройстве родителей, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. Трудоустройству подлежат неработающие обязанные лица, а также работающие обязанные лица, возмещающие расходы по содержанию детей в добровольном порядке по заявлению или по судебному постановлению о взыскании расходов, если размер их заработной платы и приравненных к ней в соответствии с ГПК доходов не позволяет им в течение шести месяцев в полном объеме выполнять обязательства по возмещению расходов по содержанию детей. Трудоустройство таких лиц осуществляется на основе судебного постановления о трудоустройстве, которое в течение трех рабочих дней после его вынесения направляется в органы внутренних дел и органы по труду, занятости и социальной защите по месту жительства (пребывания) обязанного лица, а в случае отсутствия места жительства (пребывания) у этого лица – по последнему известному месту жительства и подлежит немедленному исполнению. 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.

Декретом № 3 установлено, что граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, получившие разрешение на постоянное проживание в Республике Беларусь, в случае их неучастия в финансировании государственных расходов или участия в таком финансировании менее 183 календарных дней в налоговом периоде (таким периодом считается календарный год) признаются плательщиками сбора на финансирование государственных расходов. Размер сбора за налоговый период составляет 20 базовых величин исходя из размера базовой величины, установленной на 1 января соответствующего налогового периода, если иное не установлено указанным Декретом.

Гражданин признается участвующим в финансировании государственных расходов только в определенный период, предусмотренный в Декрете. Это, в частности, период:

- работы по трудовому договору (контракту), на государственных должностях, при занятии которых контракт не заключается, на условиях членства в производственном кооперативе или крестьянском (фермерском) хозяйстве;
- осуществления предпринимательской деятельности в качестве индивидуального предпринимателя;
- выполнения работ по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности, на общую сумму не менее 70 базовых величин исходя из размера базовой величины, установленной на 1 января соответствующего налогового периода;
- в течение которого гражданин являлся военнослужащим, сотрудником военизированной организации, имеющим специальные звания, резервистом во время прохождения занятий и учебных сборов, военнообязанным во время

прохождения военных сборов и специальных сборов, проходил альтернативную службу.

Декретом определены категории граждан, которые освобождаются от уплаты сбора за соответствующий налоговый период. К ним относятся граждане, которые в налоговом периоде являлись лицами моложе 18 лет либо достигли возраста 18 лет; достигли общеустановленного пенсионного возраста или являлись лицами старше этого возраста; были признаны или являлись инвалидами (независимо от группы, причины, даты наступления и срока инвалидности); были признаны или являлись недееспособными; фактически находились на территории Республики Беларусь менее 183 календарных дней; отработали в течение полного сезона на сезонных работах по списку, утвержденному Советом Министров Республики Беларусь, и др.

Действие Декрета не распространяется на граждан, которые в соответствующем налоговом периоде более 183 календарных дней отбывали наказание в виде ареста, ограничения свободы с направлением в исправительное учреждение открытого типа, лишения свободы, пожизненного заключения, а также находились в лечебно-трудовом профилактории, содержались под стражей либо находились под домашним арестом.

Местные Советы депутатов или по их поручению местные исполнительные и распорядительные органы имеют право освобождать от уплаты сбора граждан в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации. При этом под трудной жизненной ситуацией понимается объективное обстоятельство (совокупность обстоятельств), не зависящее от гражданина, которое он не может преодолеть за счет имеющихся возможностей

6.8. Контроль за соблюдением законодательства о занятости населения и ответственность за его нарушение

Контроль за соблюдением законодательства о занятости населения осуществляется соответствующими государственными органами и профсоюзами.

Функции специализированного государственного контроля в этой области выполняют органы государственной службы занятости населения. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31 декабря 2009 г. № 162 «Об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о занятости населения» установлено, что основным методом осуществления контроля за соблюдением законодательства о занятости населения является проведение проверки работы по соблюдению требований законодательства о занятости населения, выполнению уполномоченными должностными лицами проверяемого субъекта возложенных на них обязанностей по данным вопросам. Способами осуществления контроля за соблюдением законодательства о занятости населения являются:

– посещение и осмотр служебных, производственных и иных помещений (объектов) проверяемого субъекта;

– проверка у представителей проверяемого субъекта документов, удостоверяющих личность, и (или) документов, подтверждающих полномочия;

– в рамках вопросов, подлежащих проверке, истребование и получение от проверяемого субъекта необходимых для проверки документов (их копий), в том числе в электронном виде, иной информации, касающейся его деятельности и имущества;

– истребование в пределах своей компетенции на безвозмездной основе у государственных органов, иных организаций и физических лиц, обладающих информацией и (или) документами, имеющими отношение к деятельности и (или) имуществу проверяемого субъекта, необходимой для проверки информации и (или) документов;

– получение доступа в пределах своей компетенции к базам и банкам данных проверяемого субъекта с учетом требований законодательства об информации, информатизации и защите информации;

– вызов представителей проверяемого субъекта, а также других лиц, имеющих документы и (или) информацию о деятельности проверяемого субъекта;

– истребование письменных и устных объяснений от представителей проверяемого субъекта, иных лиц по вопросам, возникающим в ходе проверки.

Контроль за соблюдением законодательства о занятости населения нанимателями осуществляют уполномоченные должностные лица государственной службы занятости населения – начальники, их заместители и специалисты управлений (отделов) по труду, занятости и социальной защите городских и районных исполнительных комитетов. Результаты проверки оформляются справкой. По результатам проверки выполнения нанимателями обязанностей, предусмотренных ст. 21 Закона о занятости населения, составляется акт, а в случае выявления нарушений – протокол об административных правонарушениях. Дела о данных административных правонарушениях рассматриваются единолично судьей районного (городского) суда (ч. 1 ст. 3.2 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях). Общественный контроль за соблюдением нанимателями законодательства о занятости населения осуществляют профсоюзы.

Административная ответственность нанимателей (уполномоченных должностных лиц нанимателей) за неисполнение законодательства о занятости населения предусмотрена ст. 9.15 и ст. 9.16 КоАП.

Статья 9.15 устанавливает ответственность за следующие нарушения:

- невыполнение нанимателем обязанности по созданию рабочих мест (в том числе специализированных рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, а также родителей, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, в случаях, когда обязательность создания таких мест предусмотрена законодательством (ч. 1);

- невыполнение нанимателем обязанности по созданию рабочих мест для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате увечья или профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей у данного нанимателя (ч. 2);
- неуведомление органов по труду, занятости и социальной защите, несвоевременное или не в полном объеме уведомление этих органов нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией юридического лица, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя или сокращением численности (штата) работников либо о наличии свободных рабочих мест (вакансий) (ч. 3).

Нарушения, предусмотренные ч. 1 и 3, влекут наложение штрафа в размере от 20 до 50 базовых величин, а на юридическое лицо – до 100 базовых величин; нарушение, предусмотренное ч. 2, влечет наложение штрафа в размере от 30 до 50 базовых величин, а на юридическое лицо – до 100 базовых величин.

Статья 9.16 устанавливает ответственность за следующие нарушения:

- необоснованный отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу гражданина, направленного органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони (ч. 1);
- отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу выпускника государственного учреждения, обеспечивающего получение профессионально-технического, среднего специального или высшего образования, в соответствии с договором (заявкой) на обучение, заключенным между указанным учреждением образования и нанимателем, а равно иного лица, заключение трудового договора с которым является обязательным (ч. 2).

Указанные нарушения влекут наложение штрафа в размере от 20 до 50 базовых величин.

За нарушение законодательства о занятости населения уполномоченные должностные лица нанимателя могут быть привлечены также к дисциплинарной, материальной и иной ответственности в соответствии с законодательством.

6.9. Значение законодательства о занятости населения в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о занятости и трудоустройстве играет важную роль в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, отдельные положения этого законодательства в полной мере распространяются на военнослужащих, сотрудников и работников органов внутренних дел и других правоохранительных органов. В частности, указанные лица в соответствии со ст. 2 Закона о занятости населения считаются занятыми гражданами.

Во-вторых, согласно ст. 11 Закона о занятости населения военнослужащие и сотрудники органов внутренних дел и других правоохранительных органов, уволенные с военной службы и из военизированных организаций по уважительным причинам без права на пенсию, признаются гражданами, особо нуждающимися в социальной защите и не способными на равных условиях конкурировать на рынке труда, по отношению к которым государство обеспечивает дополнительные гарантии в области содействия занятости населения.

В-третьих, соответствующие положения этого законодательства возлагают на органы внутренних дел совместно с органами по труду, занятости и социальной защите и нанимателями обязанности по трудоустройству обязанных лиц. В частности, органы внутренних дел обеспечивают явку неработающих трудоспособных обязанных лиц в органы по труду, занятости и социальной защите и на работу в соответствующие организации, осуществляют совместно с нанимателями и органами по труду, занятости и социальной защите контроль за ежедневной явкой обязанных лиц на работу.

В-четвертых, органы внутренних дел и другие правоохранительные органы заинтересованы в создании государством условий для полной занятости населения, сокращении безработицы, трудоустройстве незанятых граждан, повышении уровня социальной защиты безработных, поскольку успешное решение этих задач способствует оздоровлению морального климата в обществе, снижению уровня преступности.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие занятости и трудоустройства, охарактеризуйте их формы.
2. Перечислите категории граждан, считающихся занятыми.
3. Охарактеризуйте систему и компетенцию государственной службы занятости населения.
4. Раскройте понятие безработного.
5. В каком порядке осуществляется регистрация граждан безработными?
6. Охарактеризуйте права и обязанности безработного.
7. Какие социальные гарантии и компенсации предоставляются безработным?
8. Раскройте порядок назначения, размеры, сроки и условия выплаты пособия по безработице.
9. Охарактеризуйте порядок снятия с учета безработных, прекращения, приостановки выплаты пособия по безработице, снижения его размера.
10. Раскройте содержание дополнительных гарантий занятости для отдельных категорий граждан.
11. Кем и в каком порядке осуществляется контроль за соблюдением законодательства о занятости населения?
12. Охарактеризуйте ответственность, наступающую за нарушение законодательства о занятости населения.

13. Охарактеризуйте значение законодательства о занятости и трудоустройстве в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. Об утверждении Положения о трудоустройстве родителей, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 26 января 2007 г., № 105 : в ред. постановления СМ Респ. Беларусь от 18.04.2016 г. № 312 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.
2. Об утверждении Положений о порядке регистрации граждан безработными и снятия их с учета и о порядке и условиях оказания материальной помощи безработному и членам его семьи, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 ноября 2006 г., № 1549 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 22.10.2016 г. № 856 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.
3. Об утверждении Положения о порядке организации и условиях проведения оплачиваемых общественных работ : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 23 декабря 2006 г., № 1716 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 22.10.2016 г. № 856 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.
4. Об утверждении Положения о порядке организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных и иных категорий граждан и освоения ими содержания образовательной

программы обучающихся курсов по направлению органов по труду, занятости и социальной защите : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 12 ноября 2006 г., № 1334 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 22.10.2016 г. № 856 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

5. Об утверждении Положения о государственной службе занятости населения и внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 18 февраля 2008 г., № 221 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 22.10.2016 г. № 856 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.
6. О некоторых мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 октября 2016 г., № 855 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.
7. Об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о занятости населения : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 31 декабря 2009 г., № 162 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.
8. Березовская, Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Республике Беларусь / Л.Г. Березовская. – Гродно: Учреждение образования «Гродненский гос. ун-т им. Я. Купалы», 2002. – 77 с.
9. Никонов, Д.А. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в Российской Федерации: учебное пособие / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов. – Санкт-Петербург, 2001. – 144 с.

Глава 7. Трудовой договор

7.1. Заключение трудового договора (приём на работу)

7.1.1. Понятие, признаки и значение трудового договора в современных условиях

В соответствии со ст. 41 Конституции гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей. Данное право наемные работники реализуют путем заключения трудового договора.

Правовое регулирование трудового договора осуществляется значительным числом нормативных правовых актов: актами международного права, ТК (главы 2 «Заключение трудового договора», 3 «Изменение трудового договора», 4 «Прекращение трудового договора» и др.), ТПВТР, иными многочисленными актами законодательства о труде, локальными нормативными правовыми актами.

Исходя из действующего законодательства о труде и современных научных подходов, понятие «*трудовой договор*» можно рассматривать в четырех основных аспектах.

Во-первых, как *важнейший институт Особенной части трудового права*, т.е. совокупность норм, которые регулируют заключение, изменение и прекращение трудового договора. Эти нормы содержатся в главах 2–4 ТК, других статьях ТК, иных нормативных правовых актах.

Во-вторых, как *основание (юридический факт)*, влекущее возникновение трудовых отношений, а также формирующее отношения, связанные с трудовыми (ст. 4 ТК).

В-третьих, как специфическое, присущее только трудовому праву *соглашение* между работником и нанимателем (абз. 4 ч. 1 ст. 1 ТК).

В-четвертых, как *источник регулирования* трудовых и связанных с ними отношений (п. 4 ст. 7 ТК).

Легальное определение трудового договора содержится в абз. 4 ч. 1 ст. 1 ТК. *Трудовой договор* – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Таким образом, в качестве *основных признаков* трудового договора можно отметить:

1) добровольность заключения;
2) двусторонность;
3) нацеленность на выполнение определенной работы;
4) несамостоятельный (наемный) характер труда работника;
5) личный характер труда работника;
6) возмездность.

Многообразное значение трудового договора находит яркое проявление в присущих ему функциях, под которыми понимаются основные направления его регулирующего воздействия на трудовые и связанные с ними отношения. Можно выделить следующие *функции* трудового договора:

Во-первых, трудовой договор является главной формой реализации гражданами конституционного права на труд. Именно в результате заключения трудового договора граждане становятся наемными работниками и на них начинают распространяться нормы законодательства о труде.

Во-вторых, он представляет собой основную организационно-правовую форму привлечения, распределения, закрепления и использования трудовых ресурсов.

В-третьих, трудовой договор выступает главным, незаменимым основанием возникновения и действия во времени трудового отношения между работником и нанимателем, способом установления правовой связи между ними.

В-четвёртых, он является необходимой предпосылкой формирования отношений, тесно связанных с трудовыми.

В-пятых, трудовой договор выступает индивидуальным регулятором трудовых и связанных с ними отношений в дополнение к законодательству о труде и коллективным договорам, соглашениям. Он персонифицирует права и обязанности работника и нанимателя, закрепляет их конкретный объём и содержание. В современных условиях значение этой стороны трудового договора всемерно возрастает.

Принимая во внимание зарубежный опыт правового регулирования, можно отметить, что трудовой договор в ТК регулируется весьма кратко, в самых общих чертах, что предопределяет необходимость конкретизации многих положений в подзаконных нормативных правовых актах. С учетом этого представляется полезным принять по примеру ряда стран (Бельгия, Португалия, Финляндия, Китай, Эстония и др.) специальный закон о трудовом договоре. К примеру, Закон о трудовом договоре Эстонии от 17 декабря 2008 г. включает в себя 8 глав (некоторые из которых состоят из разделов и подразделов) и 190 статей.

7.1.2. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда

Трудовые договоры необходимо отличать от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, – подряда, поручения, авторского и др. *Наиболее существенные различия* между ними заключаются в следующем.

1. Заключив трудовой договор, работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию, т.е. работать по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей

квалификации. Предметом трудового договора является, таким образом, сам процесс труда – живой труд. В отличие от этого, заключив гражданско-правовой договор, гражданин обязуется выполнить к определенному сроку конкретно-индивидуальную работу (задание) – отремонтировать помещение, нарисовать картину, подготовить рукопись и т.п. Предметом гражданско-правовых договоров выступает, таким образом, конечный результат труда – овеществленный труд.

2. В трудовом договоре работник обязуется подчиняться внутреннему трудовому распорядку, установленному у нанимателя, в частности, соблюдать существующий режим рабочего времени, выполнять нормы труда, нести ответственность за нарушение трудовой дисциплины и т.п. В отличие от этого в гражданско-правовых договорах гражданин не обязан подчиняться существующему у нанимателя внутреннему трудовому распорядку.

3. В результате заключения трудового договора работник включается в штат (трудовой коллектив) организации, он приобретает право на участие в управлении этой организацией. В отличие от этого в результате заключения гражданско-правовых договоров гражданин в штат (трудовой коллектив) не включается.

4. В трудовом договоре труд работников обязан организовывать наниматель. Он должен, в частности, создавать работникам здоровые и безопасные условия труда, обеспечивать сохранность вверенного им имущества, регулярно (не реже двух раз в месяц) выплачивать работникам заработную плату, которая не может быть ниже минимального размера, установленного законодательством.

В отличие от этого в гражданско-правовых договорах гражданин самостоятельно организовывает свой труд. Он обеспечивает его безопасность, несет риск случайной гибели предмета договора, вознаграждение за работу (не являющееся заработной платой) получает разово, за конечный результат труда и т.п.

7.1.3. Стороны трудового договора

В соответствии с абз. 5 ч. 1 ст. 1 ТК *сторонами трудового договора* являются наниматель и работник. Они, как отмечалось выше, являются основными субъектами трудового права, участниками трудового правоотношения.

Согласно абз. 6 ч. 1 ст. 1 ТК *нанимателем* является юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Правовое положение нанимателей – юридических лиц определяется ГК (гл. 4) и актами специального законодательства (отдельных видов юридических лиц). Для обозначения нанимателей – юридических лиц ТК использует обобщающий термин – «организация».

В составе нанимателей – физических лиц можно выделить индивидуальных предпринимателей, а также отдельных граждан, заключающих трудовые договоры с домашними работниками.

Согласно абз. 8 ч. 1 ст. 1 ТК *работником* является лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. 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 выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения. Несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним. В то же время в области охраны труда, рабочего времени, отпусков они пользуются дополнительными гарантиями, установленными ТК, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями (ст. 273 ТК).

Верхний возрастной предел для заключения трудового договора действующее законодательство, как правило, не устанавливает.

7.1.4. Содержание и условия трудового договора. Форма трудового договора

В соответствии со ст. 19 ТК *содержание и условия трудового договора* определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК. Условия трудового договора, вырабатываемые его сторонами, делятся на две группы: обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные).

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

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу. При этом под местом работы понимается наниматель, расположенный в определенной местности (населенном пункте) на день заключения трудового договора;

3) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

Содержание элементов трудовой функции раскрывается в абз. 9–12 ч. 1 ст. 1 ТК:

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 работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Дополнительными условиями, которые могут предусматриваться в трудовом договоре, являются условия об установлении испытательного срока, об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и другие условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Статья 18 ТК предусматривает только *письменную форму* трудового договора. Письменный трудовой договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Действующая примерная форма трудового договора утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155.

7.1.5. Начало действия трудового договора. Заключение трудового договора при определённых условиях

В соответствии со ст. 25 ТК *началом действия трудового договора* является день начала работы. Этот день определяется сторонами трудового договора или непосредственно ТК. ТК определяет в качестве дня начала работы день фактического допущения работника к работе уполномоченным должностным лицом нанимателя, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (была соблюдена или нет обязательная письменная форма

трудового договора). Если фактическое допущение работника к работе имело место, то оно должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза исходя из сложившихся условий.

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется *приказом (распоряжением) нанимателя*, который объявляется работнику под роспись.

В случаях, предусмотренных ТК и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать другие юридические факты: проведение конкурса, избрание на должность и иные мероприятия, которые позволяют определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность (ст. 24 ТК).

Однако во всех подобного рода случаях заключение трудового договора завершает формирование трудовых отношений.

Сведения о заключении трудового договора вносятся в трудовую книжку работника (ст. 50 ТК).

7.1.6. Недействительность трудового договора или отдельных его условий

По аналогии с положениями гражданского законодательства о недействительности сделок в ТК включены статьи о *недействительности трудового договора или отдельных его условий*.

В соответствии со ст. 22 ТК трудовой договор признается недействительным *в полном объеме* в случаях его заключения:

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

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

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

4) с лицом моложе четырнадцати лет;

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

Согласно ст. 23 ТК *отдельные условия* трудового договора признаются недействительными, если они:

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

2) носят дискриминационный характер.

При этом недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Признать трудовой договор недействительным *вправе суд*.

7.1.7. Срок трудового договора

Срок трудового договора имеет большое значение, поскольку определяет действие договора во времени и обусловливает его существенные особенности (в частности, порядок расторжения по инициативе работника).

Согласно ст. 17 ТК трудовые договоры могут заключаться на:

1) неопределенный срок;

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

3) время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор);

4) время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы (срочный трудовой договор);

5) время выполнения сезонных работ (срочный трудовой договор).

По общему правилу трудовой договор заключается на *неопределенный срок (бессрочно)*. Такой договор наиболее выгоден работнику, поскольку обеспечивает необходимую стабильность трудовых отношений. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК. К примеру, согласно ст. 254 ТК трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Трудовой договор на *время выполнения определенной работы* является разновидностью срочного трудового договора и заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно.

Заключение трудового договора на определенный срок и на время выполнения определенной работы влечет *невыгодные для работника последствия.*

Во-первых, наниматель имеет право прекратить с ним трудовые отношения по истечении срока договора без указания каких-либо дополнительных условий (согласно п. 2 ст. 35 ТК).

Во-вторых, заключив срочный трудовой договор, работник теряет право на свободное увольнение по своему желанию в течение всего срока договора (такой договор расторгается досрочно по требованию работника согласно ст. 41 ТК).

Истечение срока срочного трудового договора не влечет за собой автоматического прекращения его действия. Согласно ст. 39 ТК, если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, действие договора считается продолженным на неопределенный срок, т.е. срочный договор превращается в бессрочный.

Трудовой договор на *время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника*, за которым в соответствии с ТК сохраняется место

работы, является разновидностью срочного трудового договора. Особенности этого договора в ст. 17 ТК не определены. Характерным для данного договора является то, что время его окончания находится в зависимости от момента выхода временно отсутствующего работника на работу. На практике такой договор заключается с работниками, принятыми на работу на период нахождения женщины в социальных отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Указанный трудовой договор прекращается со дня, предшествующего дню выхода женщины на работу.

Особенности регулирования труда *временных работников* установлены гл. 23 ТК. Трудовые договоры на время выполнения временных работ заключаются на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев. Условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре.

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. Особенности регулирования труда сезонных работников установлены гл. 24 ТК. Трудовые договоры на время выполнения сезонных работ заключаются на определенный период (сезон), не превышающий шести месяцев. Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

7.1.8. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

В ст. 26 ТК впервые на уровне законодательного акта закреплен *перечень документов*, предъявляемых при заключении трудового договора.

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

1) документ, удостоверяющий личность (таким документом является паспорт гражданина Республики Беларусь; вид на жительство в Республике

Беларусь – для иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь; свидетельство о рождении – для граждан Республики Беларусь, не достигших 16-летнего возраста и не имеющих паспортов граждан Республики Беларусь); документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;

3) диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;

5) индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов *не допускается*.

В соответствии с п. 11 и 12 Декрета № 5 наниматели имеют вправо при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса. При этом выдача кандидатам на руководящую должность характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик влечет привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение трудовых обязанностей.

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

7.1.9. Гарантии при заключении трудового договора

ТК и другие акты законодательства предусматривают определенные *гарантии при заключении трудового договора*.

В соответствии с ч. 4 ст. 41 Конституции, актами международного права и ст. 13 ТК принудительный труд запрещается.

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

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

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

3) средства поддержания трудовой дисциплины;

4) средства наказания за участие в забастовках.

В то же время не считается принудительным трудом:

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

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

Согласно ст. 22 Конституции, актам международного права и ст. 14 ТК при приеме на работу *запрещается дискриминация*, т.е. есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не

связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника.

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

В то же время *не считаются дискриминацией* любые различия, исключения, предпочтения и ограничения:

1) основанные на свойственных данной работе требованиях;

2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

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

Статьей 16 ТК запрещён *необоснованный отказ* в заключении трудового договора с отдельными категориями граждан:

1) направленными на работу органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони, а также с лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленными органами по труду, занятости и социальной защите в организации, включенные в перечень организаций независимо от форм собственности для трудоустройства таких лиц, определяемый в установленном законодательством порядке;

2) письменно приглашёнными 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 по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

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

5) прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования;

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 (ребёнка-инвалида – до восемнадцати лет);

7) военнослужащими срочной 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 перечисленных случаях 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.

7.1.10. Ограничения при заключении трудового договора

ТК и другими актами законодательства установлен ряд *ограничений при заключении трудового договора*.

Так, в соответствии со ст. 27 ТК *запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении)* на должности руководителя (его заместителей), главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабка, внуки, супруги и такие же родственники супруга (супруги)), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Указанный запрет может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника.

Согласно ст. 262 ТК *запрещается приём на работу и применение труда женщин* на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или по санитарному и бытовому обслуживанию). Запрещается также применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы.

В соответствии со ст. 274 ТК *запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет* на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах. Запрещаются также подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы.

Законодательством предусмотрены *ограничения при приеме на определенные работы лиц, совершивших преступления*: во-первых, по приговору суда в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью сроком от одного года до пяти лет (за совершение преступлений против собственности и порядка осуществления экономической деятельности, безопасности движения и эксплуатации транспорта, интересов службы и др.) (ст. 51 Уголовного кодекса Республики Беларусь); во-вторых, действует положение о запрещении приема на материально ответственные должности лиц, имеющих судимость за корыстные преступления, в течение срока судимости.

Ограничения при заключении трудового договора могут быть также связаны с состоянием здоровья, квалификацией гражданина, отказом в допуске к государственным секретам и др.

7.1.11. Трудовой договор с предварительным испытанием

Трудовой договор с предварительным испытанием предусмотрен ст. 28 и 29 ТК.

Согласно ст. 28 ТК трудовой договор с условием предварительного испытания может быть заключен по соглашению сторон с целью проверки

соответствия работника поручаемой ему работе. Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. При отсутствии такого условия работник считается принятым на работу без предварительного испытания.

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев. В этот срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе (по любым причинам).

В период предварительного испытания на работника распространяется действие ТК и иных актов законодательства о труде.

Законом определен круг лиц, которым предварительное испытание не устанавливается. Оно не устанавливается для:

1) работников, не достигших восемнадцати лет;

2) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;

3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;

4) инвалидов;

5) временных и сезонных работников;

6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

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

8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статьей 29 ТК определен порядок расторжения трудового договора с предварительным испытанием. Каждая из сторон вправе расторгнуть такой трудовой договор:

1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;

2) в день истечения срока предварительного испытания.

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

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

7.2. Изменение трудового договора (перевод, перемещение, изменение существенных условий труда)

7.2.1. Понятие и виды изменения трудового договора

Изменение трудового договора означает постоянное или временное изменение его условий. В соответствии с ч. 4 ст. 19, ст. 20 ТК трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон. Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

Изменение трудового договора происходит в результате *перевода, перемещения и изменения существенных условий труда*. По действующему законодательству перевод, перемещение и изменение существенных условий труда работника есть три самостоятельных явления, имеющие специфический правовой режим и влекущие различные юридические последствия. В литературе они трактуются иногда как виды или формы изменения трудового договора.

7.2.2. Понятие и виды перевода

В соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК *переводом* признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо другой местности (за исключением служебной командировки). Таким образом, при переводе меняется либо *трудовая*

функция работника (профессия, квалификация, должность, специальность), либо *место его работы* (наниматель, расположенный в определенной местности).

Перевод можно классифицировать по нескольким основаниям. Так, в зависимости от *изменения условий трудового договора* различаются перевод, связанный с изменением трудовой функции (профессии, квалификации, должности, специальности) работника, и перевод, связанный с изменением места работы работника (нанимателя, расположенного в определенной местности); в зависимости от *инициативы* – перевод по инициативе нанимателя и перевод не по инициативе нанимателя; в зависимости от *срока* – постоянный и временный перевод; в зависимости от *места (масштаба)* – перевод у того же нанимателя, к другому нанимателю и в другую местность.

При переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований ст. 18 и 19 ТК (ч. 5 ст. 30 ТК).

Рассмотрим подробнее отдельные виды перевода.

7.2.3. Перевод по инициативе нанимателя, его случаи и особенности

В соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК *перевод по инициативе нанимателя* допускается только с письменного согласия работника. Вместе с тем в определенных случаях такой перевод возможен без согласия работника. Это может иметь место: а) в отношении работников, обязанных возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении (обязанных лиц) (ч. 3 ст. 30 ТК); б) в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК); в) в случае простоя (ст. 34 ТК) и г) в качестве меры дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины (согласно уставам и положениям о дисциплине, а также иным актам законодательства).

При этом перевод работника по инициативе нанимателя на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещается.

Перевод обязанных лиц на другую работу (ч. 3 ст. 30 ТК) предусмотрен в целях реализации Декрета № 18. Такой перевод может иметь место в связи с ненадлежащим выполнением трудовых обязанностей, нарушением трудовой дисциплины и с согласия органов государственной службы занятости населения.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью (ст. 33 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. Такой перевод может иметь место без учета профессии, специальности, квалификации и должности работника.

Перевод в связи с производственной необходимостью допускается, во-первых, для 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, заранее не предвиденных случаях и, во-вторых, для замещения отсутствующего работника (временное заместительство – в связи с болезнью, отпуском, командировкой и т.п.). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Перевод 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. Однако перевод в другую местность допускается только с согласия работника. По истечении срока перевода наниматель обязан возвратить работника на прежнюю работу.

При переводе оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Перевод должен быть оформлен приказом (распоряжением) нанимателя с указанием срока,

Временный перевод в случае простоя (ст. 34 ТК). Простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.). В отличие от простоя, предусмотренного ст. 33 ТК, в данном случае работники не обеспечены работой на своем постоянном рабочем месте.

Перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя (до 6 месяцев) у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности. Закон не ограничивает число переводов при простое, они могут производиться всякий раз, когда возникает простой.

При переводе в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при 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.

Перевод должен быть оформлен приказом (распоряжением) нанимателя с указанием срока перевода.

Перевод в качестве меры дисциплинарного взыскания допускается на различный срок. Например, в соответствии с Законом Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь» государственный служащий может быть понижен в должности на срок до шести месяцев.

Отказ работника от выполнения работы при переводе по инициативе нанимателя, произведенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом. Однако не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона.

7.2.4. Перевод не по инициативе нанимателя, его случаи и особенности

Наиболее характерным переводом не по инициативе нанимателя является перевод работников на другую работу по *состоянию здоровья*.

Так, 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 подходящей работы трудовой договор расторгается по п. 2 ст. 42 ТК (ч. 4 ст. 30 ТК).

Согласно ст. 264 ТК *беременные женщины* в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине такой работы 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.

7.2.5. Перемещение, его отличие от перевода

Согласно ст. 31 ТК *перемещением* признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности.

Таким образом, можно выделить *три вида* перемещения: а) на новое рабочее место в пределах одного и того же структурного подразделения (цеха, отдела и т.п.); б) на новое рабочее место в другое структурное подразделение, за исключением обособленного; в) на другой механизм или агрегат (станок, автомобиль и т.п.).

При этом согласие работника не требуется.

Перемещение должно быть *обосновано* производственными, организационными или экономическими причинами (например, необходимостью перестановки кадров в связи с введением новых рабочих мест). В противном случае перемещение будет неправомерным. Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Отграничение перемещения от перевода представляет определенную сложность. Следует учитывать, что при переводе меняется либо трудовая функция (профессия, специальность, или квалификация или должность) либо место работы работника (наниматель, расположенный в определенной местности). В отличие от этого при перемещении меняются только рабочее место, структурное подразделение, механизм, агрегат.

7.2.6. Изменение существенных условий труда, его особенности

В соответствии со ст. 32 ТК в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право *изменить существенные условия труда* работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности,

установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые в соответствии с ТК.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

При отказе работника от продолжении работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК.

Таким образом, изменение существенных условий труда допускается при наличии *одновременно* следующих условий:

а) сохранение трудовой функции; б) сохранение места работы и рабочего места; в) в связи с обоснованными причинами, возникшими у нанимателя; г) предупреждение работника не позднее чем за один месяц; д) согласия работника на продолжение работы после предупреждения.

В соответствии с подп. 3.1 п. 3 Декрета № 5 руководителям организаций предоставлено право изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее чем за семь календарных дней.

7.2.7. Отстранение от работы

От изменения трудового договора следует отличать *отстранение от работы*, означающее временное недопущение работника к выполнению работы, обусловленной трудовым договором. Отстранение от работы предусмотрено ст. 49 ТК. Отстранение от работы не прекращает действия трудового договора, а лишь приостанавливает его в части выполнения работы и, как правило, начисления заработной платы за период отстранения. Вопрос об увольнении с работы решается в дальнейшем в обычном порядке, т.е. в зависимости от наличия или отсутствия оснований для увольнения. Отстранение не считается дисциплинарным взысканием. В связи с этим, если деяние работника,

послужившее причиной отстранения, одновременно является дисциплинарным проступком, на нарушителя может быть наложено дисциплинарное взыскание.

Отстранение от работы производится, во-первых, нанимателем по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством (ч. 1 ст. 49 ТК), и, во-вторых, нанимателем самостоятельно (ч. 2 и 3 ст. 49 ТК).

К государственным органам, уполномоченным выносить требования об отстранении от работы, относятся, в частности, прокурор, его заместитель, а также орган дознания и следователь с санкции прокурора или его заместителя либо суд при привлечении лица в качестве обвиняемого или подозреваемого (ст. 131 УИК), госавтоинспекция – в отношении водителей автотранспорта, за управление им в состоянии опьянения, грубое нарушение правил дорожного движения либо отсутствие прав на управление данным видом транспортного средства, органы государственного санитарного надзора в соответствии с действующим о них положением и др.

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, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

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.

Наниматель имеет право отстранить от работы работника, совершившего хищение имущества нанимателя. Отстранение допускается до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

В соответствии с п. 3.4 Декрета № 5 руководитель имеет право *незамедлительно отстранять* работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба.

За период отстранения от работы заработная плата по общему правилу не начисляется. В порядке исключения при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада) (ч. 1 ст. 71 ТК).

Об отстранении от работы издается *приказ (распоряжение),* в котором указываются причины и основания отстранения, его продолжительность. В трудовую книжку запись об отстранении от работы не вносится.

7.2.8. Оформление изменения трудового договора

Изменение (если соответствующие условия были предусмотрены в приказе, распоряжении) трудового договора оформляется *приказом (распоряжением) нанимателя*. О переводах (кроме временных) должны быть внесены в соответствии с законодательством *записи в трудовую книжку работника*.

7.3. Прекращение трудового договора (увольнение с работы)

7.3.1. Понятие и особенности прекращения трудового договора

В законодательстве о труде употребляются три термина, означающие прекращение трудовых отношений: *прекращение трудового договора*, *расторжение трудового договора* и *увольнение*. При этом первые два термина употребляются применительно к трудовому договору, а третий – к работнику. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение, за

исключением п. 6 ст. 44 ТК (в случае смерти работника, признания его судом безвестно отсутствующим или объявления умершим, смерти нанимателя – физического лица). Прекращение и увольнение имеют единые основания и порядок и влекут одинаковые юридические последствия. Расторжение трудового договора означает его прекращение в результате одностороннего волеизъявления – работника, нанимателя или иного лица (например, нового собственника).

7.3.2. Основания прекращения трудового договора и их классификация

Основания прекращения трудового договора можно определить как конкретные обстоятельства (случаи), которые обусловливают прекращение трудовых отношений между работником и нанимателем. Обеспечивая стабильность трудовых отношений, законодательство о труде не допускает возможности прекращения трудового договора помимо оснований (случаев), указанных в ТК. Исключением из данного правила является контракт, который может быть прекращен по основаниям, предусмотренным не только в ТК, но и в законодательстве о контрактах.

Основания прекращения трудового договора можно классифицировать по различным признакам:

а) по *субъектному составу* они могут быть разделены на общие (которые распространяются на всех работников) и дополнительные (применяемые лишь к некоторым конкретно указанным в законе категориям работников);

б) по *юридическим фактам* их можно разделить на события и действия. К событиям относятся, в частности, истечение срока договора или завершение выполняемой работы, ликвидация организации, смерть работника. Большинство других оснований связывается с действиями;

в) по *волевому фактору*, исходя из чего трудовые договоры могут прекращаться: по соглашению (совместному волеизъявлению) сторон; по инициативе (воле) работника; по инициативе (воле) нанимателя; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Перечень *общих оснований* прекращения трудового договора предусмотрен в ст. 35 ТК. По этим основаниям может быть уволен любой работник. Ими являются:

1) соглашение сторон (ст. 37);
2) истечение срока трудового договора (п. 2 и 3 ст. 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3) расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 40) или по требованию работника (ст. 41), или по инициативе нанимателя (ст. 42);
4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность;
5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации;
6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44);
7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29).

Перечень *дополнительных оснований* прекращения трудового договора содержится в ст. 47 ТК. Они применяются помимо оснований, предусмотренных в других статьях ТК, и касаются только некоторых категорий работников. Такими основаниями являются:

1) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями;

1^1) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера – ч. 2 ст. 36);

1^2) нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

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

3) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

5) неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;

5^1) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

6) неподписание работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;

7) возникновение (установление) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами.

7.3.3. Общие основания прекращения трудового договора

Общие основания прекращения трудового договора закреплены в ст. 35 ТК. Рассмотрим эти основания более подробно.

Соглашение сторон (п. 1). В соответствии со ст. 37 ТК трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (п. 1 ст. 17 ТК), а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон.

Предложение о прекращении трудового договора по соглашению сторон может исходить как от работника, так и от нанимателя, при этом форма этого соглашения может быть устной или письменной. Обычно соглашение сторон применяется при досрочном прекращении срочных трудовых договоров. При достижении договоренности между работником и нанимателем на прекращение трудового договора договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии нанимателя и работника.

Истечение срока договора (п. 2). По данному основанию может быть прекращен срочный трудовой договор и трудовой договор на время выполнения определенной работы.

Истечение срока не влечет за собой автоматического прекращения трудового договора. Для этого необходимо также требование одной из сторон. Такое требование предполагает явное желание (инициативу) работника либо нанимателя прекратить трудовые отношения. Как правило, это выражается путем подачи работником заявления с просьбой об увольнении либо издания нанимателем приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора.

Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок (ст. 39 ТК).

Перевод к другому нанимателю или переход на выборную должность (п. 4). Перевод в соответствии с п. 4 ст. 35 ТК выступает основанием прекращения

трудового договора в отличие о других видов перевода, предусмотренных ст. 30 ТК.

Для прекращения трудового договора по данному основанию необходимо наличие выраженного в письменной форме согласия трех лиц: прежнего и нового нанимателей, а также работника. Перевод считается состоявшимся при внесении каждым нанимателем соответствующих записей в трудовую книжку работника.

Работник, уволенный с работы, пользуется определенными законом дополнительным гарантиями. Так, в отношении него запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора (п. 2 ст. 16 ТК).

Вторым основанием прекращения трудового договора по п. 4 ст. 35 ТК является переход работника на выборную должность. Для применения этого основания требуется акт избрания работника на освобожденную от производственной работы выборную должность. Работник может быть избран на выборную должность в государственные органы (к примеру, при осуществлении на профессиональной основе депутатских полномочий) либо в профсоюзные органы.

Отказ от перевода или от продолжения работы (п. 5). Указанный пункт включает три отличающихся друг от друга основания прекращения трудового договора, в основе каждого из которых лежит отказ работника от продолжения трудовых отношений: а) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; б) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; в) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации.

При переезде в другую местность (в другой населенный пункт) наниматель приглашает переехать не всех своих работников, а, как правило, наиболее опытных и квалифицированных. Если такой работник не дает согласия на переезд, то он увольняется по п. 5 ст. 35 ТК в связи с отказом от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем.

Второе основание применяется при прекращения трудового договора вследствие того, что у нанимателя возникли обоснованные производственные, организационные или экономическое причины, не связанные с его переездом в другую местность.

При применении третьего основания прекращения трудового договора следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 36 ТК при смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. Увольнение по п. 5 ст. 35 ТК применяется только в случае отказа работника от продолжения работы. Если же условия, предусмотренные трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности, не могут быть сохранены, трудовой договор может прекращаться по п. 1 ст. 42 ТК. При этом при смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Исключение из данного правила предусмотрено при смене собственника имущества организации для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера: новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть с ними трудовой договор по п. 1^1 ст. 47 ТК.

Данное основание прекращения трудового договора не применяется при передаче организации из подчинения одного органа в подчинение другого (переподчинение), которая не прекращает действия трудового договора.

7.3.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника зависит от того, на какой срок был заключен трудовой договор.

В соответствии со ст. 40 ТК работники имеют право расторгнуть *трудовой договор, заключенный на неопределенный срок*, предупредив нанимателя письменно за один месяц.

Вместе с тем с согласия сторон, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения.

Работник вправе 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. К такому работнику относится, в частности, гражданин, приглашенный на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними (п. 2 ст. 16 ТК).

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие), 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.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным.

Нахождение работника в отпуске и в период временной трудоспособности не препятствует нанимателю расторгнуть трудовой договор с ним по ст. 40 ТК.

Согласно ст. 41 ТК *срочный трудовой договор* (п. 2 ст. 17 ТК) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения

нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам. При этом 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.

Временные и сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня (ч. 1 ст. 294, ч. 1 ст. 301 ТК).

6.3.5. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

Основания (случаи) расторжения трудового договора по инициативе нанимателя закреплены в ст. 42 ТК. По этим основаниям может быть прекращен трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия.

В ст. 42 имеется девять пунктов:

1) ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников;

2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

4) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами

внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

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

6) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

7) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

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

9) однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

Перечисленные в ст. 42 ТК основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя можно разделить на две группы. В первую группу входят основания увольнения, связанные с противоправными, виновными деяниями работника (нарушением трудовой дисциплины) (п. 4, 5, 7, 8 и 9); во вторую – не связанные с противоправными, виновными деяниями работника (нарушением трудовой дисциплины) (п. 1, 2, 3 и 6).

Рассмотрим *основания увольнения, связанные с противоправными, виновными деяниями работника*.

Систематическое неисполнение обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК). В соответствии с п. 4 ст. 42 ТК трудовой договор может быть расторгнут нанимателем в случае 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.

Нарушением трудовой дисциплины признается неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов, технических правил и др.).

По данному основанию могут быть уволены работники, которые имеют дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь. Увольнение за однократное нарушение трудовой дисциплины по рассматриваемому основанию не допускается. Систематическим неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин может быть признано как минимум повторное нарушение трудовой дисциплины.

К числу дисциплинарных взысканий, применяемых нанимателем за нарушение трудовой дисциплины, относятся взыскания, предусмотренные ст. 198, п. 1 и 5^1 ст. 47 ТК, уставами и положениями о дисциплине, иными актами законодательства.

При увольнении учитываются лишь те дисциплинарные взыскания, которые не погашены давностью (по истечении одного года), не сняты или не отменены.

Прогул, в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня (п. 5 ст. 42 ТК). По данному основанию могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где они в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу.

Прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины, поэтому наниматель вправе уволить работника даже за однократное его совершение, независимо от того, применялись ли к работнику в прошлом меры дисциплинарного взыскания.

Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы (п. 7 ст. 42 ТК). По данному основанию работник может быть уволен в двух случаях: а) в случае появления (нахождения) на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (в рабочее либо нерабочее время) и б) в случае распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ (независимо от состояния) в рабочее время или по месту работы (в рабочее либо нерабочее время).

При этом для увольнения в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанными обстоятельствами. Увольнение может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу.

Состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (в том числе актом, свидетельскими показаниями). Увольнение по данному основанию может иметь место независимо от того, применялись ли ранее к работнику меры дисциплинарного взыскания.

Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя (п. 8 ст. 42 ТК). Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя является основанием для расторжения трудового договора лишь после того, как вина работника установлена актом соответствующего государственного органа. Это

может быть вступивший в законную силу приговор суда, которым назначено наказание, не препятствующее выполнению работы (например, штраф, исправительные работы и др.), либо постановление органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (суд, комиссия по делам несовершеннолетних).

Увольнение по данному основанию может последовать и за однократный случай совершения по месту работы хищения имущества нанимателя.

Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК). По данному основанию могут быть уволены рядовые работники и уполномоченные должностные лица нанимателя, если их однократное грубое нарушение правил охраны труда повлекло увечье или смерть других работников. При этом под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда, которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями – увечьем или смертью других работников. Факт увечья или смерти должен быть установлен уполномоченным правоохранительным органом. Увольнение по данному основанию не исключает административной или уголовной ответственности соответствующих лиц.

Рассмотрим *основания увольнения по инициативе нанимателя, не связанные с противоправными, виновными деяниями работника*.

Ликвидация организации, сокращение численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК). В условиях перехода к рыночным отношениям, появления конкуренции между организациями, организаций-банкротов случаи ликвидации организаций, прекращения деятельности индивидуальных предпринимателей становятся неизбежными. В подобных ситуациях по п. 1 ст. 42 ТК подлежат увольнению все работники.

Однако на практике наиболее часто имеет место сокращение численности или штата работников той или иной организации. В таких случаях увольнение работников допускается при наличии одновременно следующих условий.

1. Сокращение численности или штата действительно имело место. Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен, в частности, на основании приказов руководителей организаций, штатных расписаний, справок об уменьшении фонда оплаты труда и т.д.;

2. Интересами производства продиктовано увольнение именно данного работника. В соответствии со ст. 45 ТК 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 *преимущественное право* на оставление на работе отдается следующим категориям работников: а) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; б) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий; в) инвалидам; г) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением. Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации. Таким образом, при сокращении численности или штата на работе, по общему правилу, остаются наиболее опытные работники;

3. Нанимателем соблюдены порядок и условия расторжения трудового договора по данному основанию (ч. 3–6 ст. 43 ТК). Так, наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении.

В случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом орган по труду, занятости и

социальной защите с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 марта 2009 г. № 260 «Об определении критериев массового высвобождения работников» критерии массового высвобождения работников определены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. № 47 «О критериях массового высвобождения работников».

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации; в период предупреждения по решению нанимателя работник также может направляться на переподготовку. Вместе с тем 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, остающемуся 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 данного срока увольнение работника по указанному основанию 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.

Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе (п. 2 и 3 ст. 42 ТК). В п. 2 и 3 ст. 42 ТК предусмотрено два родственных основания увольнения, которые связаны с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе. *Несоответствие* – это объективная

неспособность работника по причине состояния здоровья либо недостаточной квалификации надлежащим образом выполнять обусловленную трудовым договором работу. По данным основаниям можно уволить работника лишь при отсутствии у него субъективной вины в неисполнении трудовых обязанностей.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия по состоянию здоровья может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

Несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации может проявляться, в частности, в невыполнении норм выработки, браке и т.п. Эти упущения должны иметь систематический характер. Единичное упущение не может являться достаточным основанием для вывода о несоответствии. Недопустимо также расторгать трудовой договор по мотиву отсутствия у работника специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным для заключения трудового договора. Несоответствие квалификации может быть доказано заключением аттестационной комиссии по результатам аттестации работника. Однако выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в судебном заседании (при возникновении трудового спора) в совокупности с другими доказательствами по делу.

Неявка на работу вследствие длительной временной нетрудоспособности (п. 6 ст. 42 ТК). При увольнении по данному основанию временная нетрудоспособность по общему правилу должна продолжаться более четырех месяцев подряд, не считая отпуска по беременности и родам. Однако при некоторых заболеваниях законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы. Например, при заболевании туберкулезом место работы сохраняется в течение года (12 месяцев). При утрате трудоспособности

вследствие трудового увечья или профессионального заболевания п. 6 ст. 42 ТК не применяется, так как за таким работником место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Увольнение по данному основанию допустимо только тогда, когда оно вызывается производственной необходимостью. Временная нетрудоспособность должна длиться непрерывно свыше четырех (12) месяцев. Суммирование отдельных периодов, чередовавшихся с выходами на работу, не допускается. Увольнение может иметь место только в период временной нетрудоспособности, но не после выздоровления работника.

В соответствии с подп. 3.5 п. 3, подп. 6.1, 6.2, 6.8, 6.11, 6.12 и 6.13 п. 6 Декрета № 5 предусмотрены новые основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, *связанные с противоправными, виновными деяниями работника.* К ним относятся:

- нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;
- неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;
- иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с законодательными актами;
- причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;
- неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ в

рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

- незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;
- неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

В частности, по подп. 3.5 п. 3 Декрета № 5 могут быть уволены работники за нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом под производственно-технологической дисциплиной понимается соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также обеспечение требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов. Для расчета ущерба при увольнении по данному основанию используют данные статистической отчетности о средней заработной плате работников Республики Беларусь на момент обнаружения ущерба.

Согласно п. 6 Декрета № 5 основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, связанные с противоправными, виновными деяниями работника (п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 ТК, подп. 3.5 п. 3, подп. 6.1, 6.2, 6.8, 6.11, 6.12 и 6.13 п. 6 Декрета № 5), признаются дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

7.3.6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Указанные обстоятельства предусмотрены ст. 44 ТК. Данная статья имеет универсальный характер: по обстоятельствам, предусмотренным в ней, подлежит безусловному прекращению любой трудовой договор.

Такими обстоятельствами являются:

1) призыв работника на военную службу;
2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
3) нарушение установленных правил приема на работу;
4) неизбрание на должность (в том числе по конкурсу);
5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;
6) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя – физического лица.

Рассмотрим перечисленные обстоятельства более подробно.

Призыв на военную службу (п. 1). Данное основание увольнения распространяется на случаи призыва граждан на военную службу на основе всеобщей воинской обязанности, приема их на военную службу по контракту, поступления в военные училища и другие военные учебные заведения.

Прекращение трудового договора по данному основанию производится при предоставлении работником соответствующих документов (повестки военкомата и т.д.). С требованием о прекращении трудовых отношений может обращаться только сам работник. При отсутствии такого требования наниматель не вправе прекратить трудовой договор.

Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ТК). Увольнение по данному основанию будет иметь место, например, если бывший работник:

а) восстановлен на прежней работе по решению суда, вышестоящего органа либо нанимателя (например, по протесту прокурора);

б) освобожденный ранее от работы в связи с незаконным осуждением или незаконным привлечением к уголовной ответственности потребовал восстановления на прежней работе, если такое требование было заявлено в

течение трех месяцев со дня вступления в законную силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела по реабилитирующим основаниям.

Нарушение установленных правил приема на работу (п. 3). К случаям, влекущим увольнение по данному основанию, будут, в частности, относиться:

а) прием на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока;

б) прием на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена;

в) прием на работу лиц, в отношении которых действует ограничение совместной работы близких родственников (ст. 27 ТК).

Неизбрание на должность (в том числе по конкурсу) (п. 4). Избрание на должность предусмотрено для некоторых категорий государственных служащих (в частности, работающих в Советах всех уровней), освобожденных работников общественных организаций и др. Замещение по конкурсу предусмотрено для должностей научных работников, профессорско-преподавательского состава вузов, творческих работников и пр. В случае неизбрания на должность указанные работники подлежат увольнению по п. 4 ст. 44 ТК.

Вступление в законную силу приговора суда или судебного постановления (п. 5). Данный пункт включает два отличающихся друг от друга основания прекращения трудового договора.

В первом случае основанием прекращения трудового договора является вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, – лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, аресту, ограничению свободы, лишению свободы, пожизненному заключению. Данное основание увольнения применяется по преступлениям как связанным, так и не

связанным с трудовой деятельностью работника. Оно должно применяться только после вступления приговора суда в законную силу, так как до этого момента приговор суда может быть отменен в кассационном порядке. Если мера наказания судом определена условно или с отсрочкой исполнения приговора, данное основание увольнения применять нельзя. Не применяется оно и в тех случаях, когда мера наказания не исключает продолжения данной работы (например, общественные работы, штраф, исправительные работы).

Во втором случае основанием прекращения трудового договора является вступление в законную силу судебного постановления о трудоустройстве обязанного лица, которое подлежит немедленному исполнению. Органы государственной службы занятости населения обязаны в течение трех рабочих дней определить одну или несколько организаций для трудоустройства обязанных лиц. Обязанное лицо должно явиться в организацию и приступить к работе не позднее для, следующего за днем получения направления органа государственной службы занятости населения.

Смерть работника, смерть нанимателя – физического лица (п. 6). Данное основание прекращения трудового договора предусмотрено в законодательстве впервые. К фактической смерти работника приравнивается признание его безвестно отсутствующим или объявление умершим в судебном порядке.

В соответствии с п. 6 Декрета № 5 прекращение трудового договора по п. 5 ст. 44 ТК признается дискредитирующим обстоятельством увольнения.

7.3.7. Дополнительные основания прекращения трудового договора

Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях закреплены в ст. 47 ТК.

Рассмотрим перечисленные основания более подробно.

Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 1). Увольнение по п. 1 ст. 47 ТК может иметь место только в отношении прямо указанных в нем работников – руководителя организации (обособленного подразделения) и его

заместителей, а также главного бухгалтера и его заместителей. Прекращение трудового договора по этому основанию допускается за любое однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. На практике обычно к нему относятся нарушение финансовой дисциплины, отсутствие контроля за соблюдением правил техники безопасности, разглашение коммерческой тайны и другие тому подобные случаи, если это повлекло серьезные, неблагоприятные для нанимателя последствия. *Увольнение по п. 1 ст. 47 ТК является мерой дисциплинарного взыскания.*

Смена собственника имущества организации (п. 1^1). Увольнение по данному основанию может иметь место только в отношении конкретного круга работников – руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Увольнение указанных лиц позволяет новому собственнику при необходимости подобрать свой штат управленцев, которым он доверяет и которые, по его мнению, смогут обеспечить более эффективную работу организации. Такое увольнение является правом нового собственника и может иметь место не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. Со всеми другими работниками при смене собственника имущества организации трудовые отношения на условиях, предусмотренных трудовым договором, с их согласия продолжаются (ч. 2 и 3 ст. 36 ТК).

Нарушение порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (п. 1^2). Увольнение по данному основанию может иметь место исключительно в отношении руководителя организации (обособленного подразделения) любой организационно-правовой формы, который без уважительных причин нарушил установленные законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором порядок и сроки выплаты заработной платы и (или) пособий. Оценку уважительности или неуважительности причин указанных нарушений осуществляет орган, принимающий решение об увольнении.

Утрата доверия (п. 2). В связи с утратой доверия со стороны нанимателя могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие

денежные или материальные ценности (прием, хранение, транспортировка и т.п.), совершившие виновные действия. К такого рода действиям могут быть, в частности, отнесены получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков и выдачи наркотических средств.

По данному основанию могут быть уволены как материально ответственные работники, так и иные лица, занятые непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей (грузчики, занятые транспортировкой товарных ценностей, рабочие, осуществляющие разгрузку и укладку товаров на складах, и т.п.). В то же время не могут быть уволены в связи с утратой доверия счетоводы, бухгалтеры, товароведы, контролеры, маркировщики и другие работники, поскольку их деятельность не связана с непосредственным обслуживанием денежных и материальных ценностей.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работники, непосредственно обслуживающие денежные или материальные ценности, могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Работник может быть уволен по данному основанию только при наличии объективных фактов, подтверждающих его вину. Это могут быть, в частности, акты ревизий, проверок финансово-хозяйственной деятельности, контрольных закупок и т.п. В связи с утратой доверия может быть уволено только конкретное виновное лицо. Групповое увольнение (например, членов бригады, несущих коллективную (бригадную) материальную ответственность) не допускается.

Совершение аморального проступка (п. 3). По данному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью. К их числу относятся, например, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Лица, хотя и работающие в учебных

заведениях, детских садах и других подобных учреждениях, но выполняющие лишь технические обязанности (уборщицы, кладовщики, повара и т.д.), увольняться по данному основанию не могут. Несмотря на то, что руководители любых организаций, а также руководители структурных подразделений (начальники цехов, отделов, служб и т.п.) выполняют функции по воспитанию подчиненных, они не могут быть уволены по этому основанию, поскольку их трудовая функция значительно шире.

Аморальные проступки, несовместимые с продолжением работы, могут совершаться не только на работе, но и в быту. Так, увольнение может последовать за распитие спиртных напитков или появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, употребление наркотиков, занятие проституцией, физическое воздействие на учащихся, их оскорбление и т.д. Однако в любом случае совершение аморальных проступков должно быть доказано. Недопустимо увольнение на основании общей оценки поведения того или иного лица в коллективе и в быту либо на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов и т.д.

Направление в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4). Основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ст. 47 ТК является постановление суда о направлении гражданина в лечебно-трудовой профилакторий на срок 12 месяцев. Отношения, связанные с установлением оснований для направления граждан в лечебно-трудовые профилактории для их принудительной изоляции и медико-социальной реабилитации с обязательным привлечением к труду, регулируются Законом Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 104-З «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории и условиях нахождения в них».

Невыполнение мер по борьбе с коррупцией (п. 5 и 5[1]). Специальные меры в сфере борьбы с коррупцией определены Законом Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией». В частности, Законом предусмотрено возложение на государственных должностных и приравненных к ним лиц

(государственных служащих и др.) ряда ограничений. С учетом этого государственное должностное лицо в целях недопущения действий, которые могут привести к использованию им своего служебного положения и связанных с ним возможностей и основанного на нем авторитета в личных, групповых и иных внеслужебных интересах, дает обязательство по соблюдению таких ограничений и ставится в известность о правовых последствиях неисполнения принятого обязательства. Обязательство государственного должностного лица оформляется в письменной форме кадровой службой соответствующего государственного органа, иной организации. Неподписание такого обязательства либо его нарушение, совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения влечет за собой увольнение указанных лиц со службы (работы) соответственно по п. 5 или п. 5^1 ст. 47 ТК. *Увольнение по п. 5^1 ст. 47 ТК является мерой дисциплинарного взыскания.*

Невыполнение мер по охране коммерческой тайны (п. 6). Специальные меры по охране коммерческой тайны определены Законом Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-З «О коммерческой тайне». Законом предусмотрено возложение на работников обязанностей по соблюдению конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну, а также ответственность за нарушение законодательства о коммерческой тайне. В соответствии с этим работники обязаны, в частности, подписать по требованию нанимателя обязательство о неразглашении коммерческой тайны. Данное обязательство определяет права и обязанности сторон, связанные с соблюдением конфиденциальности сведений, составляющих коммерческую тайну, порядок доступа работника к сведениям, составляющим коммерческую тайну нанимателя, и (или) сведениям, составляющим коммерческую тайну третьих лиц, к которым наниматель получил доступ, а также срок действия обязательства. Неподписание либо нарушение такого обязательства влечет увольнение работников с работы по п. 6 ст. 47 ТК.

Возникновение (установление) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности (п. 7). Педагогическая деятельность осуществляется в соответствии с Кодексом об образовании, а в сфере физической культуры и спорта – в соответствии с Законом Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З «О физической культуре и спорте» (далее – Закон о физической культуре и спорте). Педагогическую деятельность могут осуществлять только физические лица на основании трудового или гражданско-правового договора, а также индивидуальные предприниматели, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность. При этом педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта вправе осуществлять лица, имеющие среднее специальное или высшее образование в этой сфере, а также допущенные к такой деятельности в порядке, установленном Министерством спорта и туризма. Вышеуказанными законодательными актами установлены ограничения (запреты) на осуществление педагогической деятельности для отдельных категорий лиц. Так, согласно п. 2 ст. 51 Кодекса об образовании педагогическую деятельность не могут осуществлять лица: лишенные права заниматься этой деятельностью; имеющие судимость; признанные недееспособными или ограниченно дееспособными; не имеющие права заниматься этой деятельностью в случаях, предусмотренных законодательными актами. Аналогичные ограничения содержатся в п. 8 ст. 69 Закона о физической культуре и спорте. При возникновении (установлении) отмеченных обстоятельств трудовой договор (контракт) с педагогическим работником, в том числе в сфере физической культуры и спорта, прекращается по п. 7 ст. 47 ТК.

В соответствии с подп. 6.9 и 6.14 п. 6 Декрета № 5 предусмотрены новые дополнительные основания прекращения трудового договора. К ним относятся:

- сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за

такие нарушения;

- неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор, предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятие мер к устранению указанных в них нарушений.

Основания прекращения трудового договора, предусмотренные п. 1, 1^2, 2, 3, 4, 5 и 6 ст. 47 ТК, подп. 6.9 и 6.14 п. 6 Декрета № 5, в соответствии с п. 6 Декрета № 5 признаются дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

7.3.8. Дискредитирующие основания увольнения

В соответствии с п. 6 Декрета № 5 некоторые основания прекращения трудового договора признаются *дискредитирующими обстоятельствами увольнения*. К ним относятся основания прекращения трудового договора, предусмотренные п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42, п. 5 ст. 44, п. 1, 1^2, 2, 3, 4, 5 и 6 ст. 47 ТК, подп. 3.5 п. 3, подп. 6.1, 6.2, 6.8, 6.9, 6.11, 6.12, 6.13 и 6. 14 п. 6 Декрета № 5.

При увольнении работника по дискредитирующим обстоятельствам предусмотрена особая процедура. Согласно п. 7 Декрета № 5 до увольнения работника по указанным обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом (служебной запиской), а также затребовать письменное объяснение работника. При этом указанные акты (служебные записки) и объяснения подлежат хранению в организации не менее пяти лет.

Увольнение работников по дискредитирующим обстоятельствам влечет для них временные ограничения при назначении на определенные должности. Так, не допускается назначение таких работников в течение пяти лет после увольнения, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь, на должности, включенные в кадровые реестры Главы государства Республики Беларусь, Совета

Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, райисполкомов, горисполкомов (городов областного подчинения), местных администраций районов в городах.

Назначение лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения осуществляется только при условии согласования этого назначения с председателем районного, городского (города областного подчинения) исполкома, главой администрации района г. Минска (города областного подчинения), на территории которого расположена данная организация либо ее соответствующее структурное подразделение, в порядке, предусмотренном Советом Министров Республики Беларусь. При этом под руководящей должностью понимается должность руководителя либо заместителя руководителя организации, иного работника, осуществляющего организационно-распорядительные (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) функции применительно к организации, ее структурным подразделениям, работникам и направлениям деятельности.

Согласование назначения осуществляется на основании мотивированного ходатайства организации и прилагаемых к нему характеристик с предыдущих мест работы за последние пять лет. Согласование назначения (отказ в согласовании) осуществляется в течение пяти рабочих дней со дня представления в местный исполнительный и распорядительный орган указанных документов. Отказ председателя исполкома в согласовании назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящую должность может быть в трехмесячный срок обжалован в Администрацию Президента Республики Беларусь. Президентом Республики Беларусь в отдельных случаях может определяться иной порядок назначения на руководящие должности. Назначение лица на должность с нарушением вышеуказанных требований является

основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

7.3.9. Порядок и условия увольнения работников по инициативе нанимателя

Порядок и условия увольнения по инициативе нанимателя предусматривают определенные *юридические гарантии права на труд*. Различаются общие гарантии, относящиеся ко всем работникам, и специальные, относящиеся к некоторым категориям работников в дополнение к общим.

Общие гарантии, связанные с расторжением трудового договора по инициативе нанимателя по основаниям, не связанным с нарушением работником трудовой дисциплины, предусмотрены ч. 1 и 2 ст. 43 ТК. Так, расторжение трудового договора по основаниям, указанным в п. 1–3 и 6 ст. 42 ТК допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). Не допускается также увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 6 ст. 42 ТК) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Общей гарантией является также ст. 46 ТК. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК, кроме п. 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели, *уведомления* соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, трудовой договор по инициативе нанимателя может расторгаться только *с предварительного согласия* соответствующего профсоюза.

В соответствии с п. 3.5 Декрета № 5 расторжение трудового договора (контракта) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, признается

грубым нарушением трудовых обязанностей, а увольнение по данному основанию производится с одновременным *уведомлением (в день увольнения)* соответствующего профсоюза.

Специальные гарантии предусмотрены, в частности, для следующих категорий работников:

1) беременных женщин и женщин, имеющих детей определенного возраста (ч. 3 ст. 268 ТК);
2) работников моложе 18 лет (ст. 282 ТК);
3) работников – членов комиссии по трудовым спорам (ст. 240 ТК).

Увольнение за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников, однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п. 4, 5, 7–9 ст. 42 и п. 1 ст. 47 ТК) является *мерой дисциплинарного взыскания*.

7.3.10. Оформление увольнения. Выходное пособие

Прекращение трудового договора оформляется *приказом (распоряжением) нанимателя*. Об увольнении должны быть внесены *записи в трудовую книжку работника*. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневную форму получения образования в учреждении образования и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин (ч. 6 ст. 50

ТК). В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы.

Выходное пособие предусмотрено ст. 48 ТК. Оно представляет собой единовременную денежную сумму, выплачиваемую работнику при увольнении в случаях, определенных ТК и иными актами законодательства, коллективным договором и соглашением. *Размер выходного пособия дифференцируется в зависимости от оснований прекращения трудового договора*.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в п. 5 ст. 35, п. 2 и 3 ст. 42, п. 1 и 2 ст. 44 ТК, работникам выплачивается пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора 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 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 (п. 11 ст. 47 ТК) новый собственник обязан выплатить указанным работникам пособие в размере трех среднемесячных заработков.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Размер пособия может быть увеличен в зависимости от стажа работы у данного нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

7.4. Значение законодательства о трудовом договоре в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о трудовом договоре имеет существенное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, это законодательство в полном объеме распространяется на работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора.

Во-вторых, нормы законодательства о заключении, изменении и прекращении трудового договора лежат в основе построения норм законодательства о прохождении службы военнослужащими и сотрудниками органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-третьих, указанные нормы, за отдельными изъятиями, распространяются на осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества (исправительные работы, ограничение свободы и др.). Изъятия из законодательства о труде по отношению к указанным лицам установлены соответствующими нормами УИК (ст. 38, 50 др.).

В-четвертых, нарушение порядка заключения трудового договора является одним из условий совершения правонарушений, в том числе преступлений. Сюда относятся, например, случаи приёма на работу без соответствующих документов (что даёт возможность отдельным лицам скрываться от розыска); приёма на материально ответственные должности лиц, имеющих судимость за корыстные преступления; приёма на те должности или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан; приёма на работу подставных лиц.

В-пятых, нормы, регулирующие перевод на другую работу и увольнение с работы обязанных лиц (ч. 3 ст. 30, п. 5 ст. 44 ТК), способствуют реализации Декрета № 18, вовлечению этих лиц в общественно полезную деятельность, предупреждению совершения ими правонарушений.

В-шестых, нормы, предусматривающие прекращение трудового договора по ряду оснований (в частности, п. 4, 5, 7 и 8 ст. 42, п. 5 ст. 44, п. 1, 1-2, 2 – 5 ст. 47 ТК), способствуют укреплению трудовой, исполнительской и общественной дисциплины и правопорядка, борьбе с пьянством, алкоголизмом и наркоманией, хищениями различных форм собственности, предупреждению коррупции, обеспечению неотвратимости ответственности.

В-седьмых, согласно подп. 6.24 п. 6 Декрета № 5 основания увольнения с военной службы (службы) за виновные деяния в соответствии с законодательными актами о прохождении военной службы, службы в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям и органах финансовых расследований Комитета государственного контроля признаются дискредитирующими обстоятельствами увольнения и влекут за собой временные ограничения при назначении на определенные должности.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте понятие трудового договора и укажите его важнейшие признаки.
2. Назовите стороны трудового договора и раскройте особенности их правового положения.
3. Раскройте содержание и условия трудового договора.
4. Охарактеризуйте порядок заключения трудового договора.
5. Назовите виды трудового договора в зависимости от срока и охарактеризуйте их.
6. Укажите гарантии и ограничения при заключении трудового договора и охарактеризуйте их.
7. В чём заключаются особенности трудового договора с предварительным испытанием?
8. Что понимается под изменением трудового договора?

9. Что понимается под переводом? Назовите виды перевода и охарактеризуйте их.
10. Что понимается под перемещением? Чем перемещение отличается от перевода?
11. Что понимается под изменением существенных условий труда? При каких условиях оно допускается?
12. Раскройте особенности отстранения от работы.
13. Назовите основания прекращения трудового договора и осуществите их классификацию.
14. Перечислите общие основания прекращения трудового договора и охарактеризуйте их.
15. Раскройте особенности расторжения трудового договора по инициативе работника.
16. Раскройте особенности расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
17. Раскройте особенности прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
18. Перечислите дополнительные основания прекращения трудового договора и охарактеризуйте их.
19. Охарактеризуйте особенности дискредитирующих обстоятельств увольнения, предусмотренных Декретом № 5.
20. Охарактеризуйте порядок и условия увольнения работников по инициативе нанимателя.
21. Охарактеризуйте порядок оформления увольнения.
22. Что такое выходное пособие? От чего зависит его размер?
23. Охарактеризуйте значение законодательства о трудовом договоре в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июн. 2011 г., № 821 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 07.12.2016 г. № 998 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.
2. Акопова, Е.М. Трудовой договор: становление и развитие / Е.М. Акопова. – Ростов н/Д.: РГУ, 2001. – 132 с.
3. Бондаренко, Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения / Э.Н. Бондаренко. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. – 226 с.
4. Воробьёв, И.Г. Отстранение от работы: правовое регулирование. / И.Г. Воробьев. – Минск: Амалфея, 2004. – 304 с.
5. Греченков, А.А. Трудовой договор: учебное пособие / А.А. Греченков. – Минск: ЗАО «Веды», 1997. – 116 с.
6. Кеник, К.И. Совместительство и совмещение / К.И. Кеник. – Москва: Изд-во деловой и учеб. лит., 2003. – 144 с.
7. Колбасин, Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе / Д.А. Колбасин. – Минск: Навука і тэхніка, 1990. – 176 с.
8. Таль, Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – Москва: Статут, 2006. – 539 с.
9. Томашевский, К.Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравн. анализ законодательства России, Беларуси, стран СНГ и Западной Европы / К.Л. Томашевский. – М.: Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. – 208 с.

Глава 8. Особенности трудовых контрактов. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1. Особенности трудовых контрактов

8.1.1. Понятие трудового контракта и его характеристика

Законодательство Республики Беларусь о контрактах является достаточно молодым (оно существует около 20 лет) и динамичным. При принятии ТК контракт как форма организации трудовых отношений в нем не упоминался. Импульс к развитию и расширению контрактной формы найма в современных условиях был дан Декретом № 29 и принятыми на его основе многочисленными актами законодательства. С 2007 г. о контрактах в общем плане говорится в ч. 2 ст. 17 ТК. Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях предусмотренных законодательством о труде. Легальное развернутое определение контракта содержится в п. 2 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476.

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.

Правовое регулирование контрактной формы найма осуществляется как общими нормами (которые распространяются на всех работников, работающих по контракту), так и специальными нормами (которые определяют особенности заключения контрактов с отдельными категориями работников – государственными служащими, руководителями государственных организаций, научными работниками и др.). Важную роль в организации и регулировании контрактных отношений играет постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников».

На основании анализа законодательства можно выделить следующие важнейшие особенности контракта.

1. Контракт – это срочный трудовой договор. Как и любой срочный трудовой договор, он влечет невыгодные для работника последствия. Во-первых, наниматель имеет право прекратить с работником трудовые отношения по истечении срока контракта без указания каких-либо дополнительных условий (согласно п. 2 ст. 35 ТК). Во-вторых, заключив контракт, работник добровольно отказывается от права на свободное увольнение по собственному желанию в течение всего срока контракта (контракт расторгается досрочно по требованию работника согласно ст. 41 ТК). Кроме того, наниматель может расторгнуть контракт с работником и до истечения срока его действия по соответствующим основаниям, предусмотренным законом (например, в случаях, указанных в ст. 42 ТК).

2. В современных условиях контракт может заключаться со всеми категориями работников.

3. Контракт содержит особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде:

1) контракт может заключаться для выполнения любой работы, в том числе носящей по своему содержанию постоянный характер;

2) законодательством установлен минимальный срок контракта – 1 год. При этом максимальный срок контракта не может превышать пятилетнего срока, установленного ст. 17 ТК для срочного трудового договора;

3) контракт должен предусматривать дополнительные меры стимулирования труда работников, в том числе:

– 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).

4) законодательство о контрактах предусматривает дополнительные, по сравнению с ТК, основания досрочного прекращения контракта. Так, дополнительными основаниями досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей являются:

– нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;

– причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

– неоднократное (два и более раза в течение шести 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 (два и более раза в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

– необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.

4. Контракт должен предусматривать конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника. В настоящее время такая компенсация установлена при досрочном прекращении контракта по требованию работника в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения условий контракта по вине нанимателя. В этом случае наниматель выплачивает

работнику минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат. Вместе с тем 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), такая компенсация не выплачивается.

5. Как правило, заключение контракта – это право нанимателя. Однако с отдельными категориями работников контракты заключаются в обязательном порядке. К таким работникам относятся государственные служащие, руководители государственных организаций, научные работники и др.

8.1.2. Трудовые контракты с отдельными категориями работников (государственные служащие и др.)

Заключение, содержание, изменение и прекращение контрактов *с отдельными категориями работников* имеют определенные особенности, предусмотренные специальными актами.

Так, особенности контрактной формы найма *государственных служащих* определены Законом Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь», Положением о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 октября 2003 г. № 1271, и др.

К таким особенностям можно отнести следующие.

1. Поступление на государственную службу осуществляется путем назначения, утверждения или избрания. Контракты заключаются с государственными служащими, занимающими должность путем назначения. Вместе с тем с Премьер-министром Республики Беларусь, депутатами Палаты представителей, членами Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутатами местных советов, осуществляющими свои

полномочия на профессиональной основе, а также судьями контракты не заключаются.

2. Сторонами контракта являются государственный служащий и государственный орган, от имени которого выступает руководитель этого органа.

3. Контракт заключается на срок не менее одного года, при этом конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон.

4. Форма контракта определяется по соглашению сторон на основании Примерной формы контракта с государственным служащим.

5. Контракт является основанием для издания решения, приказа, распоряжения, иного акта соответствующего государственного органа, должностного лица о назначении государственного служащего на должность.

6. Контракт вступает в силу со дня его подписания или иного указанного в нем срока.

7. В контракте должны быть указаны в качестве обязательных определенные сведения и условия, в том числе связанные с особенностями государственной службы. В частности, в их числе предусмотрена такая мера, как понижение в классе (звании) за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей на срок до шести месяцев.

8. Изменение условий, продление или перезаключение контракта на новый срок производятся по соглашению сторон, если иное не предусмотрено законодательством о труде, о государственной службе и специальными законодательными актами.

9. Законодательством предусмотрены случаи прекращения контракта, в том числе связанные с особенностями государственной службы. Такими случаями являются достижение государственным служащим предельного возраста, установленного для пребывания на государственной службе; несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой; отказ от принесения присяги и т.п.

Особенности контрактов с *руководителями государственных организаций*

предусмотрены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 мая 2007 г. № 604 «О заключении контрактов с руководителями государственных организаций». К важнейшим из таких особенностей можно отнести следующие.

1. Контракты с руководителями государственных организаций, имущество которых находится в государственной собственности, заключаются в целях повышения ответственности руководителей за результаты деятельности возглавляемых ими организаций, совершенствования организации их труда, обеспечения условий для инициативы и самостоятельности с учетом индивидуальных способностей и профессиональных навыков, правовой и социальной защищенности руководителя.

2. Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления) о назначении руководителя организации на должность.

3. В числе обязательных условий в контракте должны быть указаны показатели эффективности работы организации, роста производства и прибыли, а также целевой показатель по энергосбережению, целевой показатель соотношения темпов роста выручки от реализации продукции, товаров, работ и услуг и темпов роста объемов производства промышленной продукции, показатель по экономии ресурсов, задания по увеличению объемов использования местных видов топлива, нетрадиционных и вторичных энергоресурсов и снижению энергоемкости продукции.

4. В контракте предусматриваются обязанности руководителя в сфере трудовых отношений, а также в сфере управления организацией.

Так, в сфере трудовых отношений руководители обязаны:

- обеспечивать работников организации работой в соответствии с законодательством, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором;

- выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки, но не реже одного раза в месяц;

- создавать здоровые и безопасные условия труда, соблюдать установленные

нормы и правила по охране труда, обеспечивать все рабочие места надлежащим техническим оборудованием (при отсутствии в указанных нормах и правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, принимать меры для обеспечения этих условий труда);

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;

- в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, своевременно предоставлять работникам льготы и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, лечебно-профилактическое питание и другие), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

- обеспечивать работников в соответствии с законодательством специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

- соблюдать законодательство о труде, условия, определенные коллективными договорами (соглашениями), другими локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами;

- разрабатывать и утверждать должностные инструкции и другие локальные нормативные правовые акты, регламентирующие функциональные обязанности работников;

- своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

- внимательно относиться к нуждам и запросам работников;

- не заниматься предпринимательской деятельностью лично либо через доверенных лиц;

- не оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя служебное положение;

- не выполнять иную оплачиваемую работу, не связанную с исполнением трудовых обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики), если иное не установлено Конституцией Республики Беларусь;

- незамедлительно принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении или возможности его возникновения;

- не принимать участие лично или через доверенных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами;

- не иметь счета в иностранных банках, за исключением случаев выполнения государственных функций в иностранных государствах и иных случаев, установленных законодательными актами, и др.

В сфере управления организацией, в том числе распоряжения имуществом и средствами организации, руководители обязаны:

- утверждать по согласованию с вышестоящим органом государственного управления прогноз развития организации на пять лет, бизнес-планы ее развития на год, а в случаях, установленных законодательством, при проведении модернизации или реконструкции действующего производства, а также создании нового производства - бизнес-планы инвестиционных проектов;

- распоряжаться имуществом организации, в том числе денежными средствами на расчетных (текущих) счетах организации, в соответствии с законодательством, определяющим порядок распоряжения указанным государственным имуществом, уставом организации и сметой организации при ее

наличии;

- обеспечивать выполнение установленных показателей работы организации;

- обеспечивать эффективное использование средств организации, в том числе принимать меры по вовлечению в хозяйственный оборот неиспользуемого государственного имущества;

- привлекать работников к материальной ответственности за ущерб, причиненный организации неправомерными действиями или бездействием при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с законодательством;

- соблюдать коммерческую тайну организации и пр.

5. В контракте предусматриваются обязанности органа, заключающего контракт, в том числе:

- оказывать содействие руководителю организации в решении вопросов финансово-хозяйственной деятельности;

- создавать условия для повышения квалификации руководителя организации;

- проводить ревизию финансово-хозяйственной деятельности организации не более одного раза в год и не менее одной ревизии в 2 года;

- контролировать выполнение показателей развития организации, установленных при заключении контракта с руководителем организации, и др.

6. В контракте предусматриваются специфические основания прекращения действия контракта. Так, действие контракта прекращается при:

- нарушении правил охраны труда и техники безопасности, повлекшем увечье или смерть другого работника;

- причинении в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

- распитии спиртных напитков, употреблении наркотических или

токсических средств в рабочее время или по месту работы;

- необеспечении надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытии фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечении без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения и т.д.

Контракт может быть расторгнут досрочно по инициативе органа, заключающего контракт, по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством, за следующие нарушения руководителем организации возложенных на него должностных обязанностей:

- нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

- незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

- 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 законодательства, и пр.

Особенности контрактной формы найма *спортсменов-инструкторов и тренеров национальной команды Республики Беларусь по виду спорта* определяются постановлением Министерства спорта и туризма и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2014 г. № 73/102 «О некоторых вопросах заключения контрактов со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта». Постановлением также утверждена Инструкция о порядке и условиях заключения контрактов со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта. К числу особенностей контрактов с указанными лицами можно отнести следующие.

1. Контракт заключается между центрами олимпийской подготовки, центрами олимпийского резерва или Министерством спорта и туризма

Республики Беларусь (нанимателем) и спортсменом-инструктором, тренером национальной команды Республики Беларусь по виду спорта (работником) при приеме работника на работу.

2. Контракт является основанием для издания приказа о назначении работника на должность.

3. В числе обязательных условий контракта должны быть указаны права, обязанности и ответственность сторон. Так, в числе обязанностей работника – спортсмена-инструктора предусмотрены такие специфические обязанности:

соблюдать спортивный режим, правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;

соблюдать требования правил безопасности проведения занятий физической культурой и спортом;

принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию нанимателя;

постоянно поддерживать высокий уровень спортивной подготовки, повышать спортивное мастерство и достичь конкретных спортивных результатов (по соглашению сторон);

вести учет по выполнению заданий, предусмотренных индивидуальным планом подготовки;

повышать престиж национальной команды Республики Беларусь, достойно представлять Республику Беларусь за границей;

проявлять уважение к соперникам, судьям, зрителям, соблюдать принцип честной спортивной борьбы;

соблюдать антидопинговые правила Республики Беларусь, проходить допинг-контроль в соответствии с законодательством о физической культуре и спорте;

исключать табакокурение, употребление алкогольных и слабоалкогольных напитков, пива, наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, и пр.

В числе обязанностей нанимателя предусмотрены такие специфические обязанности:

обеспечить проведение спортивных мероприятий и участие работника в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

осуществлять материально-техническое, научно-методическое и медицинское обеспечение подготовки работника, включая:

– обеспечение работника бесплатно либо на условиях частичной оплаты спортивным имуществом в соответствии с нормами и нормативами, установленными актами законодательства;

– обеспечение работника спортивным оборудованием, инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимые для осуществление его трудовой деятельности, а также поддержание указанного оборудования, инвентаря и средств в состоянии, пригодном для использования;

– научно-методическое сопровождение;

– медицинские осмотры, обеспечение проведения восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятий в целях укрепления, восстановления и сохранения здоровья работника и др.

8.1.3. Контракты о военной службе и службе в военизированных организациях

Трудовые контракты следует отличать от *контрактов о военной службе и службе в военизированных организациях, которые регулируются специальным законодательством*. Так, контракты *о службе в органах внутренних дел* регулируются Законом об ОВД, Положением о прохождении службы в ОВД, постановлением МВД Республики Беларусь от 8 июня 2012 г. № 164 «О некоторых вопросах заключения контрактов о службе в органах внутренних дел Республики Беларусь» и др.

Можно отметить следующие характерные черты контракта о службе в органах внутренних дел.

1. В Положении о прохождении службы в ОВД впервые сформулировано легальное определение контракта о службе (п. 29). Контракт о службе – договор, заключенный в письменной форме на определенный срок между гражданином (сотрудником) и Министерством внутренних дел или иным органом внутренних дел в лице Министра или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром. Таким образом, сторонами контракта о службе являются гражданин (сотрудник) и Министерство внутренних дел или иной орган внутренних дел, от имени которого выступают Министр или другой начальник согласно компетенции, определяемой Министром.

2. Заключение контрактов со всеми категориями сотрудников (кроме лица, назначенного на должность Министра) имеет обязательный характер. Приём на службу осуществляется на основании контракта приказом Министра или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром. Контракт вступает в силу с даты, указанной в нём. Типовые формы контрактов определяются Министром.

3. Законодательством определены содержание и порядок оформления контракта. Контракт о службе должен содержать следующие обязательные условия и сведения:

- добровольность поступления на службу;
- наименование органа внутренних дел, с которым заключается контракт о службе, а также должность, специальное звание (при его наличии), фамилию, собственное имя и отчество Министра или другого начальника, подписывающего контракт о службе от имени этого органа согласно компетенции, определяемой Министром;
- фамилию, собственное имя и отчество гражданина (сотрудника), специальное звание сотрудника, заключающего контракт о службе;
- дату вступления в силу контракта о службе;
- дату истечения срока контракта о службе;

- основные права и обязанности органа внутренних дел и сотрудника, заключающих контракт о службе;
- перечень проступков, являющихся основанием для досрочного расторжения контракта о службе или прекращения его действия;
- основания для досрочного расторжения контракта о службе и прекращения его действия.

Контракт о службе составляется в двух экземплярах (при зачислении граждан (сотрудников) в учреждения образования Министерства внутренних дел - в трех экземплярах) и подписывается лицами, его заключившими. Подпись Министра или другого начальника, подписавшего контракт о службе согласно компетенции, определяемой Министром, скрепляется печатью органа внутренних дел с изображением Государственного герба Республики Беларусь. Первый экземпляр контракта о службе после вступления его в силу приобщается к личному делу сотрудника, заключившего этот контракт, второй экземпляр выдается сотруднику, третий экземпляр хранится в органе внутренних дел, направившем сотрудника в учреждение образования Министерства внутренних дел.

4. Различаются первый и новый контракт о службе в органах внутренних дел. Первый контракт заключается с различными категориями граждан (сотрудников), ранее не проходившими службу в органах внутренних дел по контракту. Новый контракт заключается с различными категориями граждан (сотрудников), проходящими или ранее проходившими службу в органах внутренних дел по контракту.

5. В настоящее время контракт о службе, как и трудовой контракт, заключается на срок от 1 года до 5 лет.

6. Условия контракта о службе не могут ухудшать социальное и правовое положение сотрудника по сравнению с законодательством.

7. По сравнению с законодательством о труде законодательство о контрактах о службе в органах внутренних дел до недавнего времени не

предусматривало каких-либо дополнительных мер материального стимулирования службы сотрудников. Однако в настоящее время в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 17 августа 2015 г. № 355 «О мерах стимулирования военнослужащих и сотрудников военизированных организаций» для сотрудников, имеющих специальные звания (за исключением курсантов учреждений образования, осуществляющих подготовку кадров по специальностям (направлениям специальностей, специализациям) для органов внутренних дел), проходящих службу по контракту, прослужившим не менее 5 календарных лет (за исключением периодов обучения в очной форме получения образования в вышеуказанных учреждениях образования), установлено единовременное денежное вознаграждение при заключении второго (последующих) контракта либо продлении контракта на новый срок в следующих размерах: 10 базовых окладов – для заключивших (продливших) контракт от 3 до 5 лет; 35 базовых окладов – для заключивших контракт на 5 и более лет. При этом выплаченное вознаграждение возмещается сотрудниками в полном размере при досрочном увольнении со службы до окончания срока контракта, за исключением увольнения по болезни или ограниченному состоянию здоровья, в связи с организационно-штатными мероприятиями, восстановлением в должности работника, ранее занимавшего данную должность, нарушением в отношении сотрудников условий контракта. При невозмещении (неполном возмещении) вознаграждения задолженность взыскивается в бесспорном порядке на основании исполнительной надписи нотариуса. Порядок выплаты, расчета и возмещения единовременного денежного вознаграждения устанавливается руководителями соответствующих органов внутренних дел по согласованию с Государственным секретариатом Совета Безопасности Республики Беларусь.

8. Законодательством предусмотрены основания для увольнения со службы в запас или в отставку как до истечения срока контракта, так и по истечении этого срока. К примеру, сотрудники могут быть уволены со службы в запас, в том числе до истечения срока контракта о службе, в связи с систематическим (более двух

раз в течение года) невыполнением сотрудником условий контракта; с соглашением сторон; с совершением проступка, предусмотренного контрактом о службе в качестве основания для его досрочного расторжения или прекращения его действия. Вместе с тем и сотрудники имеют право на увольнение со службы в запас до истечения срока контракта в связи с нарушением условий контракта о службе со стороны Министра или другого начальника.

8.2. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.2.1. Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда работников

Одной из особенностей источников трудового права является отражение в их системе *единства и дифференциации правового регулирования труда*.

При этом дифференциация правового регулирования труда имеет определенные основания, которые обычно связываются либо с субъективными особенностями работника, либо с объективными условиями труда.

Субъективными особенностями работника являются его пол, возраст, состояние здоровья, семейное положение и т.п.

Объективными условиями труда выступают статус (тип) нанимателя (например, юридическое или физическое лицо), специфика трудовой деятельности (к примеру, государственная служба, работа в лесной промышленности, в лесном хозяйстве, на транспорте, совмещение работы с получением образования), территориальное расположение нанимателя (в частности, за границей, в сельской местности) и др.

Наиболее полно и концентрированно дифференциация правового регулирования труда проявляется в разд. 3 ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», который включает в себя 14 глав (18–29, 31, 32). Особенности регулирования труда работников, совмещающих работу с получением образования, регулируются гл. 15 ТК. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников касаются различных сторон их трудовой

деятельности: заключения и расторжения трудового договора, установления гарантий и ограничений, организации, условий и оплаты труда, использования рабочего времени и времени отдыха и др.

8.2.2. Особенности регулирования труда работников, совмещающих работу с получением образования

Совмещение работы с получением образования как фактор профессионального развития работников

В условиях нарастания темпов научно-технического прогресса, влекущих необходимость обеспечения отраслей экономики высококвалифицированными специалистами, повышается значение правовых норм, регулирующих совмещение работы с получением образования, которые призваны стимулировать профессиональное развитие работников.

Право на образование является одним из основных прав человека. Это право нашло закрепление и развитие в Конституции, актах международного права, Кодексе об образовании, ТК и иных актах законодательства.

Так, в соответствии со ст. 49 Конституции государство обеспечивает доступность и бесплатность общего среднего и профессионально-технического образования, возможность каждого в соответствии с призванием и способностями на конкурсной основе бесплатно получить образование в государственных высших и средних специальных учебных заведениях, устанавливает различные льготы и создает условия обучающимся.

Согласно ст. 26 Всеобщей декларации прав человека каждый человек имеет право на образование. Образование должно быть направлено к полному развитию человеческой личности и к увеличению уважения к правам человека и основным свободам.

Образование подразделяется на *основное, дополнительное* и *специальное*. Применительно к совмещению работы с получением образования различаются следующие уровни основного образования: общее среднее образование,

профессионально-техническое образование, среднее специальное образование, высшее образование, послевузовское образование. Единство и непрерывность основного образования обеспечиваются преемственностью его уровней и согласованностью содержания образовательных программ основного образования.

Видом дополнительного образования является дополнительное образование взрослых.

Специальное образование связано с получением образования лицами с особенностями психофизического развития на уровне общего среднего образования.

Образование может быть получено в очной (включая вечернюю форму получения образования) и заочной формах получения образования (ст. 11–14, 17 Кодекса об образовании).

Для работников, которые при получении образования успешно усваивают содержание образовательных программ, ТК (гл. 15 и др.) и иными актами законодательства предусмотрены поощрение и гарантии.

К работникам, совмещающим работу с получением образования, относятся:

1) работники, проходящие профессиональную подготовку на производстве;
2) работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования;
3) работники, получающие среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования;
4) работники, получающие послевузовское образование в заочной форме получения образования;
5) работники, проходящие профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку.

Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, регламентируется ст. 205 ТК. При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии (должности) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки работников, наличие общего среднего, профессионально-технического образования, а также получение ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени, ученого звания.

Основные гарантии для работников, совмещающих работу с получением образования, предусматриваются в различных статьях ТК и заключаются в сокращении рабочего времени, в предоставлении социальных отпусков в связи с получением образования, в оплате проезда к месту нахождения учреждения образования и др. При этом объем предоставляемых гарантий, в том числе продолжительность отпусков в связи с обучением, дифференцируется в зависимости от уровня образования, типа учреждения образования, формы обучения, цели предоставления, курса, на котором обучается работник, и пр.

Необходимо иметь в виду, что гарантии в связи с получением образования в учреждениях образования предоставляются по общему правилу *только при одновременном наличии определенных условий:*

1) работник должен успешно усваивать содержание образовательных программ. Он, в частности, обязан не иметь академической задолженности за предыдущий курс (семестр), выполнить все работы (курсовые, контрольные, лабораторные и др.) и получить зачеты по всем дисциплинам, предусмотренным учебным планом в текущем семестре. Подтверждением успешного усвоения содержания образовательных программ является, как правило, справка-вызов, выданная обучаемому учреждением образования;

2) получение работником образования должно осуществляться с согласия нанимателя. Такое согласие выражается в получении работником образования по

направлению нанимателя либо в соответствии с коллективным или трудовым договором (договорами в сфере образования).

Следует также учитывать, что гарантии в связи с обучением установлены законодательством в качестве *минимальных*. В соответствии с коллективным или трудовым договором (договорами в сфере образования) объем этих гарантий может быть расширен.

Организация профессиональной подготовки на производстве

Следует иметь в виду, что необходимая нормативная база, регулирующая отношения по профессиональной подготовке работников на производстве, отсутствует. В частности, в ТК прямое упоминание об отношениях, связанных с профессиональной подготовкой работников на производстве, которые наряду с трудовыми отношениями регулируются ТК, содержится только в п. 1 ст. 4.

Поэтому при решении соответствующих вопросов нужно руководствоваться рядом смежных положений ТК, иными актами законодательства, отдельными нормами ГК, а также ориентироваться на сложившуюся правоприменительную практику.

На практике сложились следующие виды профессиональной подготовки рабочих на производстве*: первоначальное профессиональное обучение лиц, которые ранее не имели профессии; переподготовка лиц (обучение новым профессиям) с учетом потребностей производства; обучение другим (смежным) профессиям; повышение квалификации.*

Для подготовки и повышения квалификации рабочих, особенно молодежи, наниматель организует за свой счет индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве.

В результате организации производственно-технического обучения на производстве возникают отношения ученичества, повышения квалификации и руководства обучением. Юридическим основанием возникновения этих

отношений служат соответственно договоры: ученический, о повышении квалификации и о руководстве обучением.

В частности, *ученический договор* можно определить как соглашение, по которому одна сторона (ученик) обязуется в течение определенного срока изучить специальность посредством выполнения производственных заданий и посещения теоретических занятий, соблюдать внутренний трудовой распорядок, установленный у данного нанимателя, работать по окончании обучения в данной организации, а другая сторона (наниматель) - организовывать обучение, уплачивать вознаграждение и обеспечить после окончания подготовки соответствующей работой.

Исходя из сложившейся практики ученические договоры заключаются со следующими категориями граждан:

- с молодежью, приходящей на производство по окончании общеобразовательных учреждений без достаточной профессиональной подготовки, в том числе с лицами, принимаемыми на работу в счет брони;

- с учащимися учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, не имеющими необходимой рабочей специальности, которые в соответствии с учебными планами проходят производственное обучение (практику) в организациях;

- с лицами, уволенными из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь;

с работниками, высвобождаемыми из организаций в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК);

- с лицами вынужденными осваивать новую специальность по состоянию здоровья и др.

Ученический договор считается заключенным, когда стороны (ученик и наниматель) согласовали специальность, подлежащую изучению (учебно-трудовую функцию), место, сроки и вид обучения и уточнили размер вознаграж-

дения. Договор составляется в письменной форме. По взаимному соглашению сторон в договор могут быть включены и другие условия. Условия ученического договора могут быть изменены только по взаимному соглашению сторон. Прекращается ученический договор с окончанием обучения и сдачей учеником квалификационного экзамена.

Гарантии для работников, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования

Для работников, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования, предусмотрены определенные гарантии. *Эти гарантии заключаются в установлении им сокращенного рабочего времени и предоставлении отпусков в связи с получением образования (ст. 206 ТК).*

Так, в соответствии со ст. 207 ТК для указанных категорий работников в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы. Кроме того, наниматель вправе дополнительно предоставлять в период учебного года без ущерба для производственной деятельности по желанию этих категорий работников еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором. При этом количество дней, которые могут предоставляться в таком порядке, законом не ограничено. В коллективных и трудовых договорах могут быть предусмотрены более льготные по сравнению со ст. 207 ТК порядок и условия сокращения рабочего времени для работников.

Согласно ст. 208 ТК работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляется на период итоговой аттестации при получении общего среднего образования отпуск продолжительностью не менее 20 календарных дней, а при получении общего базового образования – не менее 9 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Работникам, допущенным к аттестации в порядке экстерната при получении общего базового образования, предоставляется отпуск продолжительностью не менее 17 календарных дней, а допущенным к аттестации при получении общего среднего образования – не менее 20 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Указанные отпуска имеют целевой характер и поэтому должны использоваться только в установленные сроки. Перенос отпуска допускается лишь одновременно с переносом времени итоговой аттестации.

В соответствии со ст. 211 ТК работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с коллективным или трудовым договором, предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы по основному месту работы следующей продолжительностью:

1) на период выполнения контрольных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном году:

на первом и втором курсах – до 10 календарных дней;

на третьем курсе – до 20 календарных дней;

2) для подготовки и прохождения итоговой аттестации – 20 календарных дней.

Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления

нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы установленной продолжительностью.

Указанные отпуска имеют целевой характер и поэтому должны использоваться только в установленные сроки. Перенос отпуска допускается лишь одновременно с переносом времени выполнения контрольных работ, сдачи зачетов и экзаменов, прохождения итоговой аттестации.

В соответствии с ч. 4 ст. 168 ТК при установлении очередности предоставления трудовых отпусков графиком отпусков наниматель обязан запланировать отпуск работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования, по их желанию, в определенный период – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования.

Кроме того, наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию указанных работников за первый рабочий год до истечения 6 месяцев работы (ч. 2 ст. 166 ТК).

Общее среднее образование – уровень основного образования, направленный на духовно-нравственное и физическое развитие личности учащегося, подготовку его к полноценной жизни в обществе, овладение учащимся основами наук, государственными языками Республики Беларусь, навыками умственного и физического труда, формирование нравственных убеждений, культуры поведения, эстетического вкуса и здорового образа жизни, готовности к самостоятельному жизненному выбору, началу трудовой деятельности и продолжению образования. Общее среднее образование включает в себя три ступени, при этом образовательная программа среднего образования реализуется на III ступени общего среднего образования. Учреждением для получения работниками общего среднего образования на III ступени является, как правило,

вечерняя школа, функционирующая в составе X – XII классов (ст. 152, 156 Кодекса об образовании).

Специальное образование направлено на подготовку лиц с особенностями психофизического развития к трудовой деятельности, семейной жизни, их социализацию и интеграцию в общество. Учреждением для получения работниками специального образования является, как правило, вечерняя школа, где может реализовываться образовательная программа специального образования на уровне общего среднего образования (ст. 256, 156 Кодекса об образовании).

Профессионально-техническое образование – уровень основного образования, направленный на развитие личности учащегося, его профессиональное становление, получение специальной теоретической и практической подготовки, завершающейся присвоением квалификации рабочего с профессионально-техническим образованием, служащего с профессионально-техническим образованием. Учреждениями для получения работниками профессионально-технического образования являются профессионально-технические училища, профессиональные лицеи, профессионально-технические колледжи (ст. 168, 173 Кодекса об образовании).

Гарантии для работников, получающие среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования

Для работников, допущенных к вступительным испытаниям при приеме в учреждения образования для получения среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования, либо получающих такое образование, установлены определенные гарантии. Так, в соответствии со ст. 214 ТК работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения

образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 215 и 216 ТК и иными законодательными актами. Вместе с тем работникам, которые успешно осваивают содержание образовательных программ при получении среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной ст. 216 ТК.

Для рассматриваемых категорий работников предусмотрены следующие гарантии:

1. В соответствии со ст. 212 ТК работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью соответственно не менее 7 и не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно.

Указанный отпуск предоставляется независимо от согласия нанимателя на обучение работника. Основанием для предоставления такого отпуска является письменное заявление работника с приложением документа учреждения образования, подтверждающего его допуск к прохождению вступительных испытаний.

Конкретная дата, с которой начинает исчисляться отпуск, устанавливается исходя из графика проведения испытаний. Указанный отпуск имеет целевой характер и может быть предоставлен только в связи с проведением вступительных испытаний.

Согласно ст. 219 ТК работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения образования, организации, реализующие программы послевузовского образования, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней. Указанный отпуск предоставляется независимо от согласия нанимателя на обучение работника.

Прием лиц для получения послевузовского образования независимо от подчиненности учреждения образования, а также научной специальности, по которой реализуются соответствующие образовательные программы, осуществляется в порядке, определенном Положением о подготовке научных работников высшей квалификации в Республике Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 1 декабря 2011 г. № 561, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

2. В соответствии со ст. 215 ТК работники, получающие среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования, на период четырех учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (дипломной работы) и (или) сдачи государственных экзаменов имеют право на сокращенную рабочую неделю на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) для подготовки к занятиям с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы.

Кроме того, наниматель вправе предоставлять в течение указанных четырех месяцев дополнительно по желанию работника еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Учебные месяцы, о которых говорится в ст. 215 ТК, являются периодами, из которых состоит учебный год, по которому в учреждениях образования организуется образовательный процесс при реализации образовательных программ среднего специального образования и высшего образования I ступени.

Учебный год делится на семестры, которые завершаются экзаменационными сессиями (ст. 196, 212 Кодекса об образовании). Продолжительность учебного года составляет обычно 10 месяцев (с 1 сентября текущего года по 30 июня следующего).

Защита дипломного проекта (дипломной работы) и государственный экзамен, о которых идет речь в ст. 215 ТК, являются формами итоговой аттестации обучаемых при освоении содержания образовательных программ среднего специального образования и высшего образования I ступени (ст. 199, 215 Кодекса об образовании).

3. В зависимости от уровня образования (среднее специальное, высшее или послевузовское), формы его получения (вечерняя или заочная), курса обучения и цели отпуска соответствующим категориям работников предоставляются социальные отпуска в связи с обучением с сохранением средней заработной платы (ст. 216 ТК). При этом при получении среднего специального и высшего образования такие отпуска предоставляются в следующих случаях: в каждом учебном году (на период сессии); на период сдачи государственных экзаменов; на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

Так, работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального образования в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

1) на первом и втором курсе – до 10 календарных дней;

2) на третьем и последующих курсах – до 20 календарных дней.

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении высшего образования в вечерней форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

1) на первом и втором курсах – до 20 календарных дней;

2) на третьем и последующих курсах – до 30 календарных дней.

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

1) на первом и втором курсах – до 20 календарных дней;

2) на третьем и последующих курсах – до 30 календарных дней.

Работникам при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляется отпуск:

1) на период сдачи государственных экзаменов – 20 календарных дней;

2) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) – 90 календарных дней.

Работникам при получении послевузовского образования в заочной форме получения образования, успешно выполняющим индивидуальные планы, ежегодно предоставляется отпуск для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней.

Указанные отпуска имеют целевой характер. Если работник в период отпуска заболел, что подтверждается листком нетрудоспособности, то отпуск, предоставляемый в связи с обучением, или часть его переносится на другое время, когда работник сможет сдавать экзамены и зачеты. Если работник в период болезни сдаст экзамены и зачеты и полностью выполнит учебный план, то он не имеет права на продление этого отпуска.

Если работник сдаст все кандидатские экзамены до поступления в аспирантуру (адъюнктуру), он теряет право на отпуск, предоставляемый для сдачи кандидатских экзаменов в связи с обучением в аспирантуре (адъюнктуре).

Как отмечалось выше, работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования либо иных оснований, предусмотренных коллективным или

трудовым договором, могут предоставляться отпуска соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

4. Согласно ч. 4 ст. 168 ТК при установлении очередности предоставления трудовых отпусков графиком отпусков наниматель обязан приурочивать отпуска работникам, получающим среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования, по их желанию, в определенный период – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования.

Кроме того, наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию указанных работников за первый рабочий год до истечения 6 месяцев работы (ч. 2 ст. 166 ТК).

5. В соответствии со ст. 220 ТК наниматель может оплачивать работникам, получающим среднее специальное и высшее образования в заочной форме получения образования, проезд к месту нахождения учреждений образования и обратно на установочные или лабораторно-экзаменационные сессии один раз в течение учебного года в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках. Кроме того, в таком же порядке и размере может производиться оплата проезда для сдачи государственных экзаменов или подготовки и защиты дипломного проекта (дипломной работы).

Среднее специальное образование – уровень основного образования, направленный на развитие личности обучаемых, получение ими специальной теоретической и практической подготовки, завершающийся присвоением квалификации специалиста со средним специальным образованием, рабочего со средним специальным образованием. Учреждением среднего специального образования является колледж (ст. 186, 191 Кодекса об образовании).

Высшее образование подразделяется на две ступени. На I ступени высшего образования обеспечивается подготовка специалистов, обладающих фундаментальными и специальными знаниями, умениями и навыками, с присвоением квалификации специалиста с высшим образованием. На II ступени высшего образования (магистратура) обеспечивается углубленная подготовка специалиста, формирование знаний, умений и навыков научно-педагогической и научно-исследовательской работы с присвоением степени магистра. Учреждениями высшего образования являются: классический университет, профильный университет (академия), институт, высший колледж (ст. 202, 207 Кодекса об образовании).

Послевузовское образование – уровень основного образования, направленный на развитие личности обучаемых и реализацию их интеллектуального и творческого потенциала, формирование профессиональных навыков организации и проведения научных исследований. Применительно к совмещению работы с получением образования послевузовское образование включает в себя аспирантуру (адъюнктуру) – I ступень послевузовского образования, направленную на подготовку специалистов, обладающих навыками планирования и самостоятельного проведения научных исследований, глубокими теоретическими знаниями, позволяющими подготовить квалификационную научную работу (диссертацию) на соискание ученой степени кандидата наук. На I ступени послевузовского образования реализуется образовательная программа аспирантуры (адъюнктуры), обеспечивающая получение научной квалификации «Исследователь». Срок получения послевузовского образования в заочной форме получения образования – не более четырех лет. Образовательные программы послевузовского образования реализуются в учреждениях высшего образования (классических и профильных университетах, институтах), учреждениях дополнительного образования взрослых (академиях последипломного образования, институтах повышения квалификации и переподготовки), научных организациях, а также иных организациях, уполномоченных Президентом

Республики Беларусь на реализацию указанных программ (ст. 218–221 Кодекса об образовании).

Особенности профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников

Правовое регулирование отношений по профессиональной подготовке, повышению квалификации, стажировке и переподготовке работников осуществляется ст. 220^1 ТК и иными актами законодательства. К ним относятся: Кодекс об образовании (разд. XIV «Дополнительное образование взрослых»), постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых», которым утверждены – Положение о порядке признания учреждения дополнительного образования взрослых ведущим учреждением образования в отрасли; перечень профилей образования и (или) направлений образования, закрепленных за республиканскими органами государственного управления для разработки образовательных стандартов переподготовки руководящих работников и специалистов; Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов; Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих; Положение об обучающих курсах дополнительного образования взрослых, и др.

В соответствии со ст. 220^1 ТК *наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется нанимателем.*

Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных учреждениях образования, иных организациях,

которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, в соответствии с законодательством.

Образовательные программы дополнительного образования взрослых подразделяются на: образовательную программу повышения квалификации руководящих работников и специалистов; образовательную программу переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование; образовательную программу переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование; образовательную программу стажировки руководящих работников и специалистов; образовательную программу специальной подготовки, необходимой для занятия отдельных должностей; образовательную программу повышения квалификации рабочих (служащих); образовательную программу переподготовки рабочих (служащих); образовательную программу профессиональной подготовки рабочих (служащих); образовательную программу обучения в организациях и др.

Так, образовательная программа повышения квалификации руководящих работников и специалистов – образовательная программа, направленная на профессиональное совершенствование работников.

Образовательная программа переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, – образовательная программа, направленная на присвоение новой квалификации на уровне высшего образования.

Образовательная программа стажировки руководящих работников и специалистов – образовательная программа, обеспечивающая освоение руководящими работниками и специалистами новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности.

Образовательная программа повышения квалификации рабочих (служащих) – образовательная программа, направленная на профессиональное

совершенствование рабочих (служащих) с присвоением более высоких квалификационных разрядов (классов, категорий) по профессии.

Образовательная программа переподготовки рабочих (служащих) – образовательная программа, направленная на приобретение профессии лицами, имеющими другую профессию.

Образовательная программа профессиональной подготовки рабочих (служащих) – образовательная программа, направленная на приобретение профессии лицами, не имеющими профессии.

Образовательные программы дополнительного образования взрослых реализуются в очной и заочной формах получения образования, за исключением образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих), образовательной программы переподготовки рабочих (служащих), образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих), которые реализуются только в очной форме получения образования (ст. 242 Кодекса об образовании).

Законодательством установлены сроки получения дополнительного образования взрослых. Так, срок получения дополнительного образования взрослых при освоении содержания образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов, образовательных программ переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее или среднее специальное образование, определяется Правительством Республики Беларусь, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. В частности, срок получения дополнительного образования взрослых, получаемого за счет средств республиканского или местных бюджетов, при освоении содержания образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов составляет от 1 до 2 недель. Срок получения образования при освоении содержания образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, составляет для: руководящих работников государственных органов

и иных государственных организаций – до 5 месяцев в очной форме получения образования; руководящих работников и специалистов – до 18 месяцев в очной форме получения образования и до 24 месяцев в заочной форме получения образования.

Срок получения дополнительного образования взрослых при освоении содержания образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь, для руководящих работников государственных органов и иных государственных организаций составляет до одной недели, а для иных руководящих работников и специалистов составляет: в очной форме получения образования – до пяти месяцев; в заочной форме получения образования – до восьми месяцев.

Срок получения дополнительного образования взрослых при освоении содержания образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих) составляет от одной недели до трех месяцев, а при освоении содержания образовательной программы переподготовки рабочих (служащих) – от двух недель до одиннадцати месяцев.

Срок получения дополнительного образования взрослых при освоении содержания образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих) составляет от одного до двенадцати месяцев (ст. 244 Кодекса об образовании).

Законодательством предусмотрена текущая и итоговая аттестация обучаемых при освоении содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых. В частности, итоговая аттестация стажеров проводится в форме защиты отчета о результатах стажировки. Итоговая аттестация слушателей при освоении содержания образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов проводится в одной из следующих форм: защита выпускной работы, реферата; экзамен (квалификационный экзамен); зачет; собеседование (ст. 252–253 Кодекса об образовании).

Слушателям, освоившим содержание образовательной программ и прошедшим итоговую аттестацию, выдается документ об образовании установленного образца: диплом о переподготовке, свидетельство о повышении квалификации или о стажировке и пр.

В соответствии со ст. 220[1] ТК *работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, наниматель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные ТК, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.* Так, при направлении работников для повышения квалификации, стажировки и переподготовки за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты согласно Положению о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 101.

При этом за работниками сохраняется средняя месячная заработная плата по месту работы:

– на весь период обучения – при прохождении ими переподготовки, повышения квалификации и стажировки в очной (дневной) форме обучения;
– на время нахождения на сессии – при переподготовке в заочной форме обучения.

Работникам, направленным на обучение в другой населенный пункт, нанимателем также осуществляются: выплата суточных по установленным нормам командировочных расходов; оплата жилого помещения в общежитии, коммунальных услуг в размере фактических затрат при наличии подтверждающих документов в оригинале либо оплата расходов на наем жилого помещения (при невозможности предоставления общежития) в порядке и размерах, установленных для возмещения расходов на наем жилого помещения

при служебных командировках; оплата проезда к месту обучения и обратно на основании вызова учреждения образования и пр.

8.2.3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации

Такие особенности установлены гл. 18 ТК и иными актами законодательства (Декретом № 5, законами Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь», от 9 декабря 1992 г. № 2020-XII «О хозяйственных обществах», уставами и положениями о дисциплине, нормативными правовыми актами о контрактах и др.).

Руководитель организации – физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. При этом положения гл. 18 распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

Особенности прав и обязанностей руководителя обусловлены тем, что он является, с одной стороны, *работником* (по отношению к нанимателю, в лице которого выступает собственник имущества организации или уполномоченный им орган) и, с другой стороны, *главным уполномоченным должностным лицом нанимателя* (по отношению к другим работникам).

Для руководителя организации установлены определенные *особенности заключения и прекращения трудового договора*. Трудовой договор с руководителем организации заключается нанимателем на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами. При этом наниматель вправе устанавливать в учредительных документах организации процедуры,

предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Помимо оснований, предусмотренных ТК, трудовой договор с руководителем организации может быть также прекращен по следующим дополнительным основаниям:

1) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства);

2) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора.

При проведении процедур экономической несостоятельности (банкротства) в отношении организации трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по инициативе нанимателя.

По решению нанимателя трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут до истечения срока его действия *в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации*. В таком случае наниматель выплачивает руководителю организации компенсацию за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Руководитель организации имеет право *досрочно расторгнуть трудовой договор по своей инициативе*, предупредив об этом нанимателя в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Если трудовой договор расторгается без уважительных причин, руководитель организации по требованию нанимателя 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.

Для руководителей организаций предусмотрены определенные *ограничения работы по совместительству*. Руководителю организации запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики. Руководитель организации не может также входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Особенностью *материальной ответственности* руководителя организации является то, что он несет полную материальную ответственность за реальный ущерб, причиненный им имуществу организации.

Установленные ТК особенности регулирования труда руководителя организации учредительными документами организации могут распространяться *на членов коллегиального исполнительного органа организации*.

Пунктом 4 Декрета № 5, предусматривающего усиление требований к руководящим кадрам, установлено, что:

руководители организаций под свою персональную ответственность обязаны обеспечить:

- производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;
- содержание производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями;
- надлежащие условия труда работников;
- закрепление в должностных (рабочих) инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций обязанности по соблюдению технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также по

поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника;

грубым нарушением трудовых обязанностей, влекущим безусловное привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности, признаются:

- необеспечение выполнения им требований, предусмотренных данным Декретом;
- сокрытие (подмена) основания увольнения работника при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий;
- иные противоправные действия (бездействие) руководителя организации, установленные законодательными актами.

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

Данные особенности предусмотрены гл. 19 ТК и иными актами законодательства. При этом различаются особенности регулирования труда всех женщин, беременных женщин, женщин, имеющих детей, а также работников, имеющих семейные обязанности.

Законодательство устанавливает определенные ограничения применения труда женщин на работах, представляющих опасность для здоровья и детородной функции. Так, *запрещается применение труда женщин* на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Список указанных работ утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 35.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей

женщинами вручную утверждены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 133.

Наиболее масштабные особенности предусмотрены в сфере *рабочего времени и времени отдыха*. В частности, запрещается привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК), 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 (ч. 1 ст. 147 ТК), выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Лицам, воспитывающим детей, предоставляется *дополнительный свободный от работы день*. Так, матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет), по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка. Право на предоставление дополнительных

свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней» утверждены Инструкция о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования и Инструкция о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные *перерывы для кормления ребенка*. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Женщинам предоставляются *социальные отпуска в связи с материнством* – по беременности и родам (ст. 184 ТК) и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 185 ТК), а также в связи с усыновлением (удочерением) детей (ст. 266 ТК).

Для беременных женщин и женщин, имеющих детей, предусмотрены *дополнительные гарантии при заключении, изменении и прекращении трудового договора*.

Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет). При отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 и п. 1–3 ст. 47 ТК.

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

Законом установлены важные *гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям)*. Так, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой ежемесячного государственного пособия предоставляется *по усмотрению семьи* работающим отцу, другим родственникам ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 185 ТК для женщин-матерей. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется указанным лицам и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной медицинским заключением. В указанных случаях пособия назначаются и выплачиваются по месту работы отца, другого родственника, а также опекуна (попечителя) ребенка.

Работающие отец, другие родственники, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекуны (попечители) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

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

8.2.5. Особенности регулирования труда молодежи

Такие особенности определены гл. 20 ТК и иными актами законодательства. Они обусловлены еще не завершившимся процессом физического и

нравственного становления молодых людей, начавших трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте.

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

Законом предусмотрены возрастные ограничения применения труда молодежи. Наряду с установлением возраста, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 21, 272 ТК), определены *работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет*. Так, запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67.

1. Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъёма и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную утверждены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134.

Дополнительные гарантии предусмотрены несовершеннолетним работником при *заключении и расторжении трудового договора*. Так, местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц, впервые ищущих работу, в возрасте до 21 года, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

Выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы, гарантируется предоставление *первого рабочего места*.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое:

- выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, направленным на работу по распределению в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение они не состояли в трудовых отношениях;

- лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, если они не состояли в трудовых отношениях;

- военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, если на момент призыва на срочную службу они не состояли в трудовых отношениях;

- гражданам, уволенным с альтернативной службы, если на момент направления на альтернативную службу они не состояли в трудовых отношениях.

Положение о порядке и условиях предоставления первого рабочего места указанным лицам утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2006 г. № 1681.

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного *медицинского осмотра* и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42 ТК, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7–9 ст. 42 и п. 1–3 ст. 44 ТК, – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

В сфере *рабочего времени* для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 114 ТК). Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК), работам в выходные дни.

Определенные особенности имеются при определении продолжительности и порядка предоставления *трудовых отпусков*. Трудовые отпуска работникам моложе 18 лет предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Существенные гарантии молодым работникам предусматриваются в сфере *нормирования и оплаты труда*. Так, для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников. Для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных

учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников. Оплата труда учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате

8.2.6. Особенности регулирования труда инвалидов

Данные особенности установлены гл. 21 ТК и иными актами законодательства (законами о социальной защите инвалидов, о предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов и др.). Эти особенности обусловлены ограничением жизнедеятельности инвалидов, их неспособностью на равных условиях конкурировать на рынке труда.

Инвалидом признается лицо с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами мешают полному и эффективному участию его в жизни общества наравне с другими гражданами.

Право на труд инвалидами должно реализовываться с учетом *индивидуальных программ реабилитации*. Исходя из этого ТК устанавливает дополнительные гарантии для инвалидов при *реализации ими права на труд*. Так, инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках. Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации инвалида. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них.

Наниматели обязаны создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве. С целью трудоустройства инвалидов и с учетом местных особенностей органы государственной службы занятости, наниматели создают дополнительные рабочие места (в том числе специализированные), специализированные организации, цеха и участки для использования труда инвалидов. Наниматели обязаны создавать рабочие места (в том числе специализированные) для трудоустройства инвалидов в соответствии с законодательством.

Для инвалидов предусмотрены *льготные условия труда и отдыха*. Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, труда в надомных условиях. Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего

времени, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК), работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов. Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия.

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

При сокращении численности или штата работников инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе. Инвалиды, работающие в специализированных организациях, цехах, на участках, применяющих труд инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Предусмотрены также *дополнительные права, обязанности, преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов*. Так, наниматели, применяющие труд инвалидов, пользуются преимуществами и гарантиями, предусмотренными законодательством.

Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами,

соглашениями. Наниматели вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные ТК и коллективными договорами, соглашениями.

8.2.7. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников

Трудовые договоры с временными и сезонными работниками относятся к числу срочных трудовых договоров. Особенности регулирования труда этих работников обусловлены краткосрочным характером их трудовых отношений с нанимателем.

Особенности регулирования труда временных работников установлены гл. 23 ТК. Так, *временными признаются работники*, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев. На временных работников, в том числе занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными указанной главой.

ТК предусмотривает особенности *заключения, расторжения, а также продолжения трудового договора* с временными работниками. В частности, условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре. При приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается.

Трудовой договор с временными работниками до истечения его срока может быть расторгнут в упрощенном порядке по инициативе любой из его сторон. Так, временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным п. 5 ч. 2 ст. 35, ст. 42 (кроме п. 6), ст. 44 ТК, а также в случаях:

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

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

3) неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, ТК;

4) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

ТК определяет случаи, когда трудовой договор с временными работниками считается *продолженным на неопределенный срок*. Это имеет место, когда:

1) временный работник проработал свыше предусмотренных ТК предельных сроков, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

2) уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца.

В указанных случаях временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

ТК установлен исчерпывающий перечень случаев выплаты временным работникам *выходного пособия при увольнении*. Так, выходное пособие

выплачивается им при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя только в следующих случаях:

1) в случае приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы – в размере недельного среднего заработка;

2) в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора, а также в случае призыва на военную службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

ТК предусмотрены особенности *оплаты временным работникам за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.* Так, временному работнику, восстановленному на работе, выплачивается по решению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца. Временному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с вышеуказанными правилами.

Особенностями *рабочего времени и времени отдыха* временных работников является то, что временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах данного срока привлечены к работе в государственные праздники, праздничные (ч. 1 ст. 147 ТК) и выходные дни без их согласия. При этом за работу в указанные дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

Особенности регулирования труда сезонных работников установлены гл. 24 ТК и иными актами законодательства. *Сезонными признаются работники*, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не

превышающего шести месяцев. На сезонных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными гл. 24 ТК.

Перечень сезонных работ утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 56. В данный перечень входят 23 категории работ: лесокультурные работы; лесозащитные работы; противопожарные работы; работы в сельском хозяйстве; работы по заготовке второстепенных лесных материалов; полевые лесоустроительные работы; авиационная охрана леса от пожаров; геологоразведочные работы; работы на торфоразработках; гон зверей; работы в области эксплуатации мелиоративных систем и в мелиоративном и водохозяйственном строительстве; работы на предприятиях сахарной, плодоовощной (консервной, овощесушительной, включая производство картофелепродуктов), крахмало-паточной и винодельческой (производство плодовых вин) отраслей промышленности; работы по приемке и комплексной переработке продукции животноводства на предприятиях мясной и молочной отраслей промышленности; работы по ведению прибрежного лова с выполнением всего комплекса работ, связанных с подготовкой к пучине и ее окончанием; добыча, дробление и обогащение строительного камня, щебня, гравия, песчано-гравийной смеси и строительного песка; работы по строительству, реконструкции, капитальному ремонту и среднему ремонту, зимнему содержанию автомобильных дорог общего пользования, по посадке снегозащитных насаждений и уходу за ними; работы по подготовке, обслуживанию и ремонту горнолыжных трасс и т.п.

ТК предусмотривает особенности *заключения и расторжения трудового договора* с сезонными работниками. В частности, условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре. Трудовой договор при приеме на сезонные работы заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона. Сезонным работникам предварительное испытание при приеме на работу не устанавливается.

Трудовой договор с сезонными работниками до истечения его срока может быть расторгнут в упрощенном порядке по инициативе любой из его сторон. Так, сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным п. 5 ч. 2 ст. 35, ст. 42 (кроме п. 6), ст. 44 ТК, а также в случаях:

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

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

3) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

ТК установлен исчерпывающий перечень случаев выплаты сезонным работникам *выходного пособия при увольнении*. Так, выходное пособие выплачивается им при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя только в следующих случаях:

1) в случае приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя – в размере недельного среднего заработка;

2) в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора, а также в случае призыва на военную службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

ТК предусмотрены особенности *оплаты сезонным работникам за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.* Так, сезонному работнику, восстановленному на работе по решению или постановлению органа, рассматривающего трудовые споры, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца. Сезонному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с вышеуказанными правилами.

В отличие от временных работников для сезонных работников каких-либо особенностей *рабочего времени и времени отдыха* не предусмотрено.

8.2.8. Особенности регулирования труда работников-надомников

Такие особенности определены гл. 25 ТК. *Работниками-надомниками* считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя.

Наиболее характерной особенностью труда работников-надомников является нетипичное место выполнения работы – на дому. При этом под *работой на дому* понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.

Определенные категории граждан имеют *преимущественное право* на заключение трудового договора о выполнении работы на дому. Такое право предоставляется:

1) женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов – до 18 лет);

2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);

3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;

4) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также получающим образование в дневной форме получения образования;

6) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

ТК устанавливает определенные требования к *организации и условиям труда* при работе на дому. Организация труда на дому допускается только в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, для лиц, имеющих практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ. Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных знаний, навыков и состояния здоровья. Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт. В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем. По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.).

Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре.

Характер работы на дому не предполагает каких-либо ограничений для нанимателя в части *нормирования труда* работников-надомников. Так, в случаях, когда работники-надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и т.д.), наниматель с учетом экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому.

Наиболее характерной особенностью *оплаты труда* при работе на дому является то, что вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата. Наниматель имеет право премировать работников-надомников в соответствии с действующим у него положением о премировании, коллективным и трудовым договорами.

8.2.9. Особенности регулирования труда домашних работников

Данные особенности установлены гл. 26 ТК и иными актами законодательства. Так, *домашними работниками* признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Характерными особенностями труда домашних работников являются нетипичное место выполнения работы – в домашнем хозяйстве граждан и оказание этим гражданам услуг, связанных с удовлетворением их личных и семейных нужд.

В соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 августа 2006 г. № 99 «Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками» к такого рода услугам, в частности, относятся: стирка, смена постельного белья, полотенец, сдача в стирку, химчистку постельного белья, полотенец и других вещей; уборка и содержание в чистоте жилых помещений, санузлов и других помещений, мойка окон;уход за домашними растениями; выгул домашних животных, уход за ними; закупка продуктов, приготовление пищи, мытье посуды; внесение платы из средств обслуживаемого лица за пользование жилым помещением и коммунальные услуги; оказание помощи в приеме пищи (кормление), приеме лекарственных средств в соответствии с предписаниями лечащего врача; наблюдение за состоянием здоровья обслуживаемого лица; сопровождение на прогулку лица, в том числе пользующегося инвалидной коляской; уход, досмотр и развитие ребенка (планирование, организация и проведение воспитательно-образовательного процесса) (при этом данный вид услуг может осуществлять только специалист с соответствующим образованием); уход и досмотр ребенка в соответствии с рациональным режимом дня (при этом данный вид услуг может осуществлять домашний работник без педагогического (дошкольного) образования); посадка саженцев, черенков, сеянцев, деревьев, кустарников, цветочных растений, посев семян, сбор урожая; кошение трав на газонах, обрезка бортов садовых дорожек, трамбование грунта; отопление жилых и подсобных помещений.

В ТК определен также перечень лиц, не являющихся домашними работниками, особенности правового регулирования труда которых определяются иным законодательством. К ним относятся лица, осуществляющие уход за:

– инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также инвалидами I группы;

– лицами, достигшими 80-летнего возраста;

– ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет и ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом.

Законом установлены определенные особенности *заключения и расторжения трудового договора* с домашними работниками. Так, трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца); заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня не позднее семи дней после подписания его сторонами; не допускается заключение трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов).

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

Особенностью регулирования *рабочего времени и времени отдыха* домашних работников является то, что они регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной ст. 112 ТК, т.е. не может превышать 40 часов в неделю. Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в трудовом договоре. Домашние работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью не

менее 24 календарных дней (ст. 155 ТК) в порядке и на условиях, установленных ТК.

Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре.

На домашних работников распространяется *государственное социальное страхование*. С учетом этого физические лица, предоставляющие работу гражданам в качестве домашних работников, а также сами домашние работники являются плательщиками обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

8.2.10. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта

Такие особенности предусмотрены гл. 26^1 ТК и иными актами законодательства – Законом Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З «О физической культуре и спорте» (далее – Закон о физической культуре и спорте), вышеуказанным постановлением Министерства спорта и туризма и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О некоторых вопросах заключения контрактов со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта» и др.

В соответствии со ст. 314^1 ТК положения гл. 26^1 ТК распространяются на спортсменов и тренеров, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта. При этом указанные положения распространяются только на спортсменов и тренеров, являющихся работниками, т.е. осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта на основании трудового договора.

Легальные определения профессионального спорта, а также его субъектов (к ним относятся юридические и физические лица, осуществляющие деятельность в сфере профессионального спорта, включая профессиональных спортсменов и

профессиональных тренеров) содержатся в Законе о физической культуре и спорте.

В частности, *профессиональным спортом* признается часть спорта, включающая предпринимательскую, трудовую и иную не запрещенную законодательством деятельность, направленную на достижение высоких спортивных результатов и связанную с получением вознаграждений (доходов) от организации спортивных мероприятий и (или) участия в них (п. 1 ст. 55).

Профессиональный спортсмен – спортсмен, для которого занятие профессиональным спортом является основным видом деятельности, осуществляющий деятельность на основании трудового, гражданско-правового договора или в качестве индивидуального предпринимателя и получающий заработную плату и (или) вознаграждение (доход) за спортивную подготовку, участие в спортивных соревнованиях и достигнутые спортивные результаты (п. 2 ст. 56).

Профессиональный тренер – тренер, осуществляющий деятельность в сфере профессионального спорта на основании трудового, гражданско-правового договора или в качестве индивидуального предпринимателя и получающий заработную плату и (или) вознаграждение (доход) за спортивную подготовку профессионального спортсмена (команды спортсменов) и руководство его (ее) тренировочной и (или) соревновательной работой (п. 3 ст. 56).

Для профессиональных спортсменов и профессиональных тренеров установлены определенные особенности *заключения, изменения и прекращения трудового договора.*

Так, в соответствии со ст. 314^2 ТК со спортсменом, тренером заключается срочный трудовой договор, если иное не предусмотрено ТК, другими законодательными актами.

Помимо сведений и условий, предусмотренных ч. 2 ст. 19 ТК, в трудовом договоре со спортсменом в качестве обязательных должны быть указаны условия об:

1) обязанности нанимателя:

обеспечить проведение спортивных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

знакомить спортсмена под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена;

2) обязанности спортсмена:

соблюдать спортивный режим;

выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию нанимателя;

соблюдать правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;

участвовать по вызовам (заявкам) республиканского органа государственного управления, проводящего государственную политику в сфере физической культуры и спорта (далее – Министерство спорта и туризма), или федерации (союза, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенной в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта (далее – федерация по виду спорта), в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта;

проходить допинг-контроль в соответствии с законодательством о физической культуре и спорте;

проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры;

информировать нанимателя о состоянии своего здоровья и незамедлительно уведомлять его о заболеваниях, в том числе травмах, и ином ухудшении состояния здоровья;

поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.

Помимо сведений и условий, предусмотренных ч. 2 ст. 19 ТК, в трудовом договоре с тренером в качестве обязательных должны быть указаны условия об:

1) обязанности нанимателя знакомить тренера под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренера;

2) обязанности тренера:

не допускать допинг в спорте;

соблюдать правила спортивных соревнования по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;

участвовать по вызовам (заявкам) Министерства спорта и туризма или федерации по виду спорта в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта;

поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.

В трудовом договоре по соглашению сторон для спортсмена, тренера могут предусматриваться дополнительные условия об (о):

1) обязанности спортсмена достичь определенных спортивных результатов;

2) обязанности тренера обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов;

3) обязанности использовать в рабочее время спортивную экипировку, спортивное оборудование и инвентарь, предоставленные нанимателем;

4) согласии спортсмена, тренера на передачу нанимателем копии их трудового договора в федерацию по виду спорта;

5) выплате денежной компенсации нанимателю при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 314^{12} ТК, а также о размере и порядке выплаты указанной компенсации. Согласно ст. 314^{12} ТК условие об обязанности спортсмена, тренера произвести нанимателю выплату денежной компенсации может быть предусмотрено в трудовом договоре в случае его расторжения по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным п. 4, 5 и 7 ст. 42, п. 1 и 2 ч. 1, п. 1 ч. 3 ст. 314^{11} ТК. При этом размер денежной компенсации и порядок ее выплаты определяются трудовым договором.

Согласно ст. 314^{4} ТК при отсутствии возможности обеспечения участия спортсмена, тренера в спортивных мероприятиях наниматель по письменной договоренности с другим нанимателем и со спортсменом, тренером осуществляет их *временный перевод к другому нанимателю* для продолжения занятия профессиональным спортом на срок не более одного года. При этом в случае такого перевода течение срока действия срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, приостанавливается.

На период временного перевода наниматель по месту временной работы заключает со спортсменом, тренером срочный трудовой договор в соответствии с законодательством о труде с учетом особенностей, установленных ТК, в период действия которого он не имеет права переводить спортсмена, тренера к другому нанимателю.

По окончании срока временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю, а также при досрочном прекращении срочного трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю, действие срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, возобновляется.

В соответствии со ст. 314[5] ТК наниматель обязан *отстранить* спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях на период проведения разбирательства об их спортивной дисквалификации в случае проведения такого разбирательства, а спортсмена, тренера, подвергнутых в соответствии с законодательством спортивной дисквалификации, – на период их спортивной дисквалификации.

В период отстранения спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях наниматель обеспечивает их участие в учебно-тренировочных занятиях, учебно-тренировочных сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях, тестировании, инструкторской и судебной практике и выплачивает заработную плату в следующих размерах:

1) за фактически выполненную работу, но не ниже двух третей установленной им тарифной ставки (оклада) – до принятия решения о спортивной дисквалификации спортсмена, тренера;

2) за фактически выполненную работу – за время спортивной дисквалификации спортсмена, тренера.

В соответствии со ст. 314[6] ТК наниматели обязаны по вызовам (заявкам) Министерства спорта и туризма или федерации по виду спорта *направлять* спортсменов, тренеров для участия в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта. При этом расходы спортсменов, тренеров по проезду к местам проведения спортивных мероприятий в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта и обратно возмещаются в порядке и размерах, определяемых Министерством спорта и туризма по согласованию с республиканским органом государственного управления, проводящим единую финансовую политику, республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Статьей 314[7] ТК для спортсменов, тренеров предусмотрены *особенности работы по совместительству*. Указанные лица имеют право работать по

совместительству у другого нанимателя только с разрешения нанимателя по основному месту работы. При этом в период временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю (статья 314^4 ТК) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у нанимателя по месту временной работы, так и у нанимателя, с которым первоначально заключен срочный трудовой договор.

Статьей 314^{11} ТК установлены *дополнительные основания прекращения трудового договора* со спортсменами, тренерами. В частности, трудовой договор со спортсменом, помимо оснований, предусмотренных ТК и иными законодательными актами, может быть расторгнут в случаях:

1) спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев;

2) использования спортсменом допинга в спорте;

3) недостижения определенных спортивных результатов при условиях, что достижение этих результатов было предусмотрено трудовым договором и спортсмену были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

При этом расторжение трудового договора со спортсменом моложе 18 лет по вышеуказанным основаниям допускается только после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Трудовой договор с тренером, помимо оснований, предусмотренных ТК и иными законодательными актами, может быть расторгнут в случаях:

1) спортивной дисквалификации тренера на срок шесть и более месяцев;

2) недостижения спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов при условиях, что трудовым договором на тренера возложена обязанность обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) этих результатов и спортсмену (команде спортсменов) были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

Помимо общих гарантий и компенсаций, полагающихся работникам, для спортсменов, тренеров ст. 314^{10} ТК предусмотрено предоставление

дополнительных гарантий и компенсаций. Так, наниматель обязан обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования. При этом материально-техническое обеспечение национальных и сборных команд Республики Беларусь по видам спорта за счет средств республиканского бюджета осуществляется в порядке, определенном Инструкцией о материально-техническом обеспечении национальных и сборных команд Республики Беларусь по видам спорта, иных лиц в международных спортивных мероприятиях, утвержденной постановлением Министерства спорта и туризма от 27 октября 2009 г. № 26.

Кроме дополнительных гарантий и компенсаций, предоставляемых спортсменам, тренерам на основании законодательства, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами для них могут предусматриваться и *иные дополнительные гарантии и компенсации*, в том числе:

1) обеспечение проведения восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятий в целях укрепления, восстановления и сохранения здоровья спортсменов;

2) выплата дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;

3) предоставление во время участия в спортивных соревнованиях за счет нанимателя питания, социально-бытового обслуживания, компенсации транспортных расходов.

Предусмотрено также, что невключение нанимателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что подготовка спортсмена не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, *не является основанием для снижения заработной платы*

спортсмена. В указанном случае наниматель обязан обеспечить участие спортсмена в учебно-тренировочных занятиях, учебно-тренировочных сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях, тестировании, инструкторской и судебной практике.

ТК устанавливает также определенные специфические *требования по охране труда* спортсменов, в том числе женщин-спортсменов и спортсменов моложе 18 лет.

Так, в соответствии со ст. 314^3 ТК в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы, профилактики профессиональных заболеваний и предупреждения спортивного травматизма спортсмены подлежат предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год, спортсмены моложе 18 лет – не реже одного раза в шесть месяцев) обязательным медицинским осмотрам, а также внеочередным медицинским осмотрам при ухудшении состояния здоровья. Порядок проведения медицинских осмотров спортсменов в учреждениях спортивной медицины, иных организациях здравоохранения определяется Инструкцией, утвержденной постановлением Министерства спорта и туризма от 15 июля 2014 г. № 30.

Наниматель обязан организовать проведение медицинских осмотров в установленном законодательством порядке и нести расходы по их проведению. На время прохождения медицинских осмотров за спортсменом сохраняются его место работы (должность) и средний заработок.

Согласно ст. 314^8 ТК во время участия в спортивных мероприятиях *женщин-спортсменов* допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения женщинами тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.

В ст. 314^9 ТК подчеркивается, что положения ТК, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами моложе 18 лет, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со *спортсменами моложе 18 лет* с учетом особенностей, установленных гл. 26^1 ТК. Так, продолжительность еженедельной и ежедневной работы для спортсменов моложе 18 лет не может превышать предельной еженедельной и ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 114 и 115 ТК.

Направление спортсменов в возрасте от 14 до 16 лет в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), а спортсменов в возрасте от 16 до 18 лет – с их письменного согласия.

Спортсмены в возрасте от 14 до 16 лет могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные (ч. 1 ст. 147 ТК) и выходные дни, в ночное время только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), а спортсмены в возрасте от 16 до 18 лет – с их письменного согласия.

Во время участия в спортивных мероприятиях спортсменов моложе 18 лет допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.

8.2.11. Особенности регулирования труда трудящихся-иммигрантов

Эти особенности определяются ст. 323 ТК «Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов», Законом Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон о внешней трудовой миграции) и иными актами законодательства Республики Беларусь.

К важнейшим из таких особенностей можно отнести следующие.

1. Трудоустройство в Республике Беларусь иностранцев, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь (трудящихся-иммигрантов), может осуществляться:

– при содействии юридических лиц, индивидуальных предпринимателей или иностранных организаций, оказывающих услуги по подбору персонала;

– самостоятельно, то есть без содействия юридических лиц, индивидуальных предпринимателей или иностранных организаций, оказывающих услуги по подбору персонала.

При этом порядок оказания юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями услуг по подбору персонала определяется Советом Министров Республики Беларусь. Порядок оказания юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями услуг по подбору персонала из числа иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 июня 2011 г. № 885.

2. Трудовая деятельность в Республике Беларусь осуществляется трудящимися-иммигрантами в соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь с учетом особенностей, установленных Законом о внешней трудовой миграции и другими актами законодательства Республики Беларусь, в том числе международными договорами Республики Беларусь.

3. Осуществление трудящимися-иммигрантами трудовой деятельности в Республике Беларусь допускается в соответствии с положениями Закона о внешней трудовой миграции и других актов законодательства Республики Беларусь, если занятие свободных рабочих мест (вакансий) не может быть обеспечено гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь. Такая деятельность может осуществляться при условии получения специального разрешения, заключения трудового договора и его регистрации. При этом трудящиеся-иммигранты не вправе занимать должности, занятие

которых в соответствии с законодательством Республики Беларусь связано с принадлежностью к гражданству Республики Беларусь (к примеру, должности на государственной службе).

4. В настоящее время упразднено существующее ранее лицензирование деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы. Для использования труда трудящихся-иммигрантов в количестве, превышающем десять человек, наниматель Республики Беларусь обязан получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. При этом документы, необходимые для выдачи или продления срока действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, срок его выдачи и действия, а также размер платы, взимаемой за выдачу или продление срока действия такого разрешения, определяются законодательными актами Республики Беларусь и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь. Так, ч. 2 ст. 26 Закона о внешней трудовой миграции установлено, что порядок организации работы по выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, внесению в него изменений, однократному продлению срока его действия и его аннулированию определяется МВД Республики Беларусь по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь. На основании данного положения постановлением МВД Республики Беларусь от 24 июня 2016 г. № 173 «О порядке выдачи разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства» (далее – постановление МВД № 173) по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь утверждена Инструкция, регламентирующая порядок организации работы по выдаче разрешения на привлечение в Республику Беларусь иностранной рабочей силы, внесения в него изменений, однократного продления срока его действия и его аннулирования. Согласно указанной Инструкции выдача разрешения осуществляется Департаментом по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь при наличии заключения о возможности привлечения в Республику

Беларусь иностранцев для осуществления трудовой деятельности на ее территории комитета по труду, занятости и социальной защите областных, Минского городского исполнительных комитетов.

5. Каждому трудящемуся-иммигранту по ходатайству нанимателя Республики Беларусь выдается специальное разрешение. При осуществлении трудовой деятельности у нескольких нанимателей Республики Беларусь необходимо получить специальное разрешение для работы у каждого из них. Документы, необходимые для выдачи или продления срока действия специального разрешения, срок его выдачи и действия, а также размер платы, взимаемой за выдачу или продление срока действия такого разрешения, определяются законодательными актами Республики Беларусь и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь. Так, ч. 2 ст. 29 Закона о внешней трудовой миграции установлено, что порядок организации работы по выдаче специального разрешения, внесению в него изменений, однократному продлению срока его действия и его аннулированию определяется МВД Республики Беларусь по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь. На основании данного положения постановлением МВД № 173 утверждена Инструкция, регламентирующая порядок организации работы по выдаче специального разрешения на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, внесения в него изменений, однократного продления срока его действия и его аннулирования. Согласно указанной Инструкции выдача специального разрешения осуществляется Департаментом по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь при наличии заключения о возможности осуществления иностранцем трудовой деятельности по трудовому договору в Республике Беларусь комитета по труду, занятости и социальной защите областных, Минского городского исполнительных комитетов.

6. К трудовому договору, заключаемому между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь, предъявляются специальные требования. В частности, в таком трудовом договоре помимо сведений и условий,

предусмотренных ч. 2 ст. 19 ТК, также должны быть указаны:

– порядок, условия прекращения, изменения и продления трудового договора;

– условия переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-иммигранта.

Трудовой договор между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь заключается в письменной форме на русском и (или) белорусском языках, а также на родном или ином понятном для трудящегося-иммигранта языке.

Срок трудового договора с трудящимся-иммигрантом не должен превышать срока действия специального разрешения.

7. Для трудящихся-иммигрантов при осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь предусмотрены специальные гарантии. Так, им гарантируются:

– равное с гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь, вознаграждение за труд равной ценности;

– выплаты, предусмотренные законодательными актами Республики Беларусь для граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь, в связи с утратой ими здоровья, профессиональной трудоспособности или их смертью вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– информирование подразделениями по гражданству и миграции трудящихся-иммигрантов о правовом положении иностранцев в Республике Беларусь;

– получение в государственных органах (организациях) Республики Беларусь информации о законодательстве Республики Беларусь.

8. Трудящиеся-иммигранты, а также наниматели Республики Беларусь наделены определенными правами и обязанностями. Так, трудящийся-иммигрант имеет право на:

– доступное медицинское обслуживание за счет собственных средств, средств нанимателей Республики Беларусь и иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь;

– пенсионное обеспечение в соответствии с международными договорами Республики Беларусь;

– беспрепятственный перевод за пределы Республики Беларусь заработанных денежных средств в порядке, определенном законодательством Республики Беларусь, в том числе международными договорами Республики Беларусь;

– ввоз в Республику Беларусь в соответствии с законодательством Республики Беларусь инструментов и оборудования, необходимых для исполнения трудовых обязанностей, на срок действия трудового договора;

– осуществление иных прав в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Вместе с тем трудящийся-иммигрант обязан:

– соблюдать законодательство Республики Беларусь;

– иметь специальное разрешение;

– выехать за свой счет из Республики Беларусь после прекращения трудового договора, если не имеется иных оснований для его пребывания в Республике Беларусь, за исключением случаев досрочного расторжения трудового договора по требованию трудящегося-иммигранта в связи с нарушением нанимателем Республики Беларусь законодательства Республики Беларусь о труде, коллективного договора или трудового договора с трудящимся-иммигрантом, а также аннулирования специального разрешения по вине нанимателя Республики Беларусь;

– исполнять иные обязанности в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

В свою очередь наниматель Республики Беларусь имеет право на:

– определение в трудовом договоре с трудящимся-иммигрантом помимо вышеуказанных специальных сведений и условий дополнительных сведений и

условий в случае заключения трудового договора на территории Республики Беларусь;

– использование труда трудящихся-иммигрантов при условии соблюдения требований, установленных Законом о внешней трудовой миграции;

– осуществление иных прав в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Вместе с тем наниматель Республики Беларусь обязан:

– получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы в случае использования труда трудящихся-иммигрантов в количестве, превышающем десять человек;

– заключить трудовой договор с трудящимся-иммигрантом;

– зарегистрировать в подразделении по гражданству и миграции трудовой договор с трудящимся-иммигрантом, заключенный на территории Республики Беларусь, в месячный срок со дня его заключения;

– обеспечить за свой счет выезд из Республики Беларусь трудящегося-иммигранта в случае досрочного расторжения трудового договора по требованию трудящегося-иммигранта в связи с нарушением нанимателем Республики Беларусь законодательства Республики Беларусь о труде, коллективного договора или трудового договора с трудящимся-иммигрантом, а также в случае аннулирования разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или специального разрешения по вине нанимателя Республики Беларусь, если не имеется иных оснований для пребывания иностранца в Республике Беларусь;

– информировать о смерти трудящегося-иммигранта подразделение по гражданству и миграции в целях уведомления дипломатического представительства или консульского учреждения государства его гражданской принадлежности или обычного места жительства через Министерство иностранных дел Республики Беларусь;

– содействовать выезду трудящегося-иммигранта из Республики Беларусь по

истечении срока заключенного с ним трудового договора;

– возместить расходы, связанные с депортацией из Республики Беларусь трудящегося-иммигранта, принятого на работу с нарушением порядка осуществления трудовой деятельности в Республике Беларусь, установленного настоящим Законом о внешней трудовой миграции и другими актами законодательства Республики Беларусь, а также в случае аннулирования специального разрешения;

– исполнять иные обязанности в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

8.2.12. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Данные особенности установлены гл. 32 ТК и иными актами законодательства. *Совместительство* – выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора.

Исходя из сказанного, можно выделить следующие основные признаки совместительства: а) это работа на условиях другого трудового договора; б) эта работа является оплачиваемой; в) эта работа выполняется в свободное от основной работы время (основным местом работы работника считается работа у того нанимателя, у которого находится трудовая книжка работника); г) эта работа может выполняться как у того же нанимателя (такое совместительство называется внутренним), так и у другого (других) нанимателя (нанимателей) (такое совместительство называется внешним).

Совместительство следует отличать от *совмещения профессий (должностей)*. Последнее может быть дополнительным условием трудового договора и означает выполнение работником у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) без освобождения от

своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены) (ст. 67 ТК).

ТК предусмотривает особенности *заключения и прекращения* трудового договора с работающими по совместительству. Так, в трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству с несколькими нанимателями допускается, если иное не установлено законодательными актами. Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными законодательными актами. В частности, в соответствии с ч. 1 ст. 314^7 ТК спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого нанимателя только с разрешения нанимателя по основному месту работы.

При приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, наниматель вправе потребовать от работника предъявления документа об образовании или документа об обучении, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Трудовую книжку при приеме на работу совместители предъявлять не обязаны (п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК).

ТК устанавливает определенные ограничения работы по совместительству. Так, не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа лиц, указанных в ст. 27 ТК, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью.

Не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на те должности или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 32 Закона об ОВД сотруднику органов внутренних дел запрещено заниматься другой оплачиваемой работой (деятельностью), кроме преподавательской, научной, творческой деятельности, медицинской практики, осуществляемых по согласованию с руководителем подразделения органов внутренних дел, в котором сотрудник проходит службу (в отношении руководителя подразделения органов внутренних дел – по согласованию с его непосредственным начальником).

Особенностью прекращения трудового договора с работающими по совместительству является то, что помимо оснований, предусмотренных ТК и другими законодательными актами, трудовой договор с ними может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

ТК установлены особенности *рабочего времени и времени отдыха* работающих по совместительству. Так, по общему правилу продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 111–114 ТК. С учетом этого при приеме на работу по совместительству наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (п. 3 ч. 2 ст. 289 ТК). Вместе с тем работники, находящиеся в отпусках без сохранения или

с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, могут работать по совместительству полный рабочий день (смену).

Трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе с соблюдением следующих правил:

– если работник не отработал на работе по совместительству шести месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом;

– если продолжительность трудового отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному месту работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы;

– часть трудового отпуска работающего по совместительству, превышающая трудовой отпуск по основной работе, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Оплата труда работающих по совместительству производится за фактически выполненную работу: пропорционально отработанному времени или по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (при установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий).

Определенные особенности имеет порядок предоставления работающим по совместительству *гарантий и компенсаций*. Так, гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы. Другие же гарантии и компенсации, предусмотренные ТК, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными

правовыми актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме.

Иные особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, для отдельных категорий работников (в том числе определение работы, которая не является совместительством) устанавливаются Правительством Республики Беларусь. В частности, в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 30 марта 2007 г. № 26 «О совершенствовании организации труда педагогических работников» не является совместительством выполнение руководителями (их заместителями) учреждений образования (их структурных подразделений) в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы в объеме не более половины нормы часов педагогической нагрузки за ставку педагогических работников либо рабочего времени профессорско-преподавательского состава.

8.3. Значение законодательства о трудовых контрактах и об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательства о трудовых контрактах и об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников имеет существенное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, это законодательство в полном объеме распространяется на соответствующие категории работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора (контракта).

Во-вторых, нормы законодательства о заключении, изменении и прекращении трудовых контрактов лежат в основе построения норм законодательства о контрактах о военной службе и службе в военизированных организациях.

В-третьих, нормы законодательства о труде работников, совмещающих работу с получением образования, и женщин в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, применяются в регулировании служебно-трудовых отношений военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов, получающих образование, а также женщин.

В-четвертых, нормы законодательства о трудовых контрактах, за отдельными изъятиями, распространяются на осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества (исправительные работы, ограничение свободы и др.). Изъятия из законодательства о трудовых контрактах применительно к указанным лицам установлены соответствующими нормами УИК (ст. 38, 50 др.).

В-пятых, нормы законодательства о труде женщин, инвалидов и несовершеннолетних применяются при привлечении к труду осужденных к лишению свободы. Так, осужденные женщины старше 55 лет, а также осужденные, являющиеся инвалидами I и II группы, привлекаются к труду по их желанию в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде; несовершеннолетние осужденные привлекаются к труду в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде (ч. 2 ст. 98 УИК).

В-шестых, нормы законодательства о труде трудящихся-иммигрантов занимают важное место в деятельности органов внутренних дел по реализации положений Закона о внешней трудовой миграции. МВД Республики Беларусь определяет порядок организации работы по выдаче разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, а также специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, внесению в них изменений, однократному продлению срока их действия и их аннулированию. При этом выдача разрешений и специальных разрешений осуществляется Департаментом по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь при наличии заключений комитета по труду, занятости и социальной защите областных, Минского

городского исполнительных комитетов.

В-седьмых, соблюдение норм законодательства о труде отдельных категорий работников (несовершеннолетних, трудящихся-иммигрантов и пр.) имеет большое профилактическое значение, способствуя предупреждению совершения ими преступлений и других правонарушений.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под трудовым контрактом? В чём заключаются его особенности?
2. В чём заключаются особенности трудовых контрактов с отдельными категориями работников?
3. Охарактеризуйте особенности контрактов о службе в органах внутренних дел. В чем заключаются меры стимулирования сотрудников органов внутренних дел, проходящих службу по контракту?
4. Охарактеризуйте понятие и основания дифференциации правового регулирования труда работников.
5. В чем заключаются поощрение и гарантии для работников, совмещающих работу с получением образования?
6. При наличии каких условий предоставляются гарантии в связи с получением образования в учреждениях образования?
7. Какие гарантии предоставляются для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования?
8. Какие гарантии предоставляются для работников, получающих профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования?
9. Какие гарантии предоставляются для работников, получающих среднее специальное образование в вечерней или заочной форме получения образования?

10. Какие гарантии предоставляются для работников, получающих высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования?
11. Какие гарантии предоставляются для работников, получающих послевузовское образование в заочной форме получения образования?
12. В каких случаях и в каком порядке осуществляются профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников?
13. Охарактеризуйте особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
14. Раскройте особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности.
15. Охарактеризуйте особенности регулирования труда молодежи.
16. Раскройте особенности регулирования труда инвалидов.
17. Раскройте особенности регулирования труда трудящихся-иммигрантов.
18. Охарактеризуйте значение законодательства о трудовых контрактах и об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. О заключении контрактов с некоторыми лицами, назначаемыми на должности и освобождаемыми от должностей Президентом Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 5 июл. 2002 г., № 361 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24.01.2014 г. № 49 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О мерах стимулирования военнослужащих и сотрудников военизированных организаций : Указ Президента Респ. Беларусь, 17 авг. 2015 г., № 355 //

Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 7 окт. 2003 г., № 1271 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 15.09.2016 г. № 728 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. О заключении контрактов с руководителями государственных организаций : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 мая 2007 г., № 604 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 23.01.2017 г. № 61 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 июля 2011 г., № 954 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 30.12.2016 г. № 1116 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19 дек. 2006 г., № 1681 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 18.04.2016 г. № 312 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

7. Об утверждении Порядка оказания юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями услуг по подбору персонала из числа иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30 июн. 2011 г., № 885 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 23.05.2016 г. № 406 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
8. Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 12 июня 2014 г., № 35 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
9. О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 11 июн. 2014 г., № 34 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
10. Об установлении списка работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 27 июн. 2013 г., № 67 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
11. Об установлении предельных норм подъёма и перемещения тяжестей женщинами вручную : постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь, 13 окт. 2010 г., № 133 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
12. Об установлении предельных норм подъёма и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную : постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь, 13 окт. 2010 г., № 134 //

КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

13. О некоторых вопросах заключения контрактов со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта : постановление Министерства спорта и туризма Респ. Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 28 нояб. 2014 г., № 73/102 : в ред. постановления Министерства спорта и туризма Респ. Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 13.02.2017 г. № 8/8 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
14. О некоторых вопросах заключения контрактов о службе в органах внутренних дел Республики Беларусь : постановление Министерства внутренних дел Респ. Беларусь, 8 июня 2012 г., № 164 : в ред. постановления Министерства внутренних дел Респ. Беларусь от 07.05.2014 г. № 154 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
15. О порядке выдачи разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности в отношении иностранных граждан или лиц без гражданства : постановление Министерства внутренних дел Респ. Беларусь, 24 июня 2016 г., № 173 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
16. Головина, С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников / С.Ю. Головина. – М.: Издательство «Деко», 2003. – 256 с.
17. Греченков, А.А. Рабочее время и время отдыха / А.А. Греченков. Минск: Регистр, 2008. – 105 с.
18. Кривой, В.И. Работа и учёба: комментарий новейшего законодательства / В.И. Кривой. Гомель: Е.А. Ковалёва, 2008. – 416 с.

19. Томашевский, К.Л. Трудовые контракты. Заключение, продление и прекращение / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. – 5-е изд., испр. и доп. – Минск: Дикта, 2010. – 140 с.
20. Чичина, Е.В. Отдельные нестандартные формы занятости. Правовой аспект / Е.В. Чичина. – Минск: Право и экономика, 2004. – 142 с.

Глава 9. Рабочее время

9.1. Понятие и значение рабочего времени

Рабочее время является фундаментальной социально-экономической и правовой категорией.

Как социально-экономическая категория рабочее время представляет собой непременный атрибут трудовой деятельности человека, всеобщий измеритель затрат труда в любом обществе.

Как правовая категория рабочее время в Республике Беларусь регулируется значительным числом нормативных правовых актов: Конституцией, актами международного права, ТК (глава 10 «Рабочее время» и др.), ТПВТР (раздел 5), многочисленными актами законодательства, регламентирующими отдельные виды и режимы рабочего времени, локальными нормативными правовыми актами. Так, в соответствии со ст. 43 Конституции право работающих по найму на отдых обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время.

Исходя из действующего законодательства о труде и современных научных подходов, рабочее время как правовую категорию можно рассматривать в четырех основных аспектах.

Во-первых, как *институт Особенной части трудового права*, т.е. совокупность норм, закрепляющих понятие рабочего времени, порядок нормирования его продолжительности, виды рабочего времени, его режим, порядок использования и учета и др. Данные нормы содержатся в ТК (глава 10 и др.), а также иных нормативных правовых актах.

Во-вторых, как *определенную норму (меру) труда работников*. Норма продолжительности рабочего времени представляет собой соответствующую величину рабочего времени, которую необходимо отработать работнику на протяжении определенных календарных периодов (недели, суток и др.).

В-третьих, как *установленное время*, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективными договорами, правилами внутреннего

трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. К рабочему относятся 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) (ч. 1 и 2 ст. 110 ТК).

В-четвертых, как *фактически отработанное (фактическое) время*, в течение которого работник действительно выполнял свои трудовые обязанности. Это время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше, и больше его: в частности, недоработка рабочего времени может быть вызвана болезнью работника, прогулом, переработка – привлечением его к сверхурочным работам, к работе в выходные дни и т.п. Недоработка рабочего времени по вине работника (например, в связи с опозданием на работу) может повлечь применение к нему дисциплинарных взысканий и других мер правового воздействия.

Правовое регулирование рабочего времени имеет большое значение. В течение рабочего времени создаются материальные и духовные ценности, валовой внутренний продукт – основа благосостояния всего общества и отдельных его членов. Это время предполагает отработку каждым работником установленной для него меры труда в собственных интересах, интересах нанимателя и общества в целом. Кроме того, продолжительность рабочего времени предопределяет и продолжительность времени отдыха, которое остается у работника после работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

9.2. Нормирование продолжительности рабочего времени

Согласно ст. 110 ТК *нормирование продолжительности рабочего времени* осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных ТК и коллективным договором. Следовательно, установление конкретной продолжительности рабочего времени относится к компетенции нанимателя. ТК и

коллективным договором устанавливаются ограничения (верхние пределы) продолжительности рабочего времени, выйти за которые наниматель не вправе.

Рабочее время нормируется путем установления *норм его продолжительности* на протяжении календарной недели и в течение суток. В соответствии с этим основными (первичными) нормами рабочего времени являются рабочая неделя (главный измеритель продолжительности работы) и рабочий день (рабочая смена), которые исчисляются в часах и минутах.

9.3. Виды рабочего времени

Термин «виды рабочего времени» в ТК не используется. Однако он широко применяется в учебной и научной литературе для разграничения рабочего времени различной продолжительности. По смыслу ТК *под видами рабочего времени понимаются нормы продолжительности рабочего времени на протяжении календарной недели.* С учетом этого различаются следующие виды рабочего времени:

- *нормальное рабочее время* (нормальная продолжительность рабочего времени) (ст. 111 ТК);
- *неполное рабочее время* (ст. 118 и гл. 22 ТК).

В свою очередь в составе нормального рабочего времени выделяются:

- *полное рабочее время* (полная норма продолжительности рабочего времени) (ст. 112 ТК);
- *сокращенное рабочее время* (сокращенная норма продолжительности рабочего времени) (ст. 113, 114 ТК).

При этом если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная ст. 112–114 ТК.

Полное рабочее время. В соответствии со ст. 43 Конституции Республики Беларусь и ст. 112 ТК полное рабочее время не может превышать 40 часов в неделю Полная норма продолжительности рабочего времени – это

установленная законом его *максимальная величина*, распространяющаяся на всех работников, которые трудятся в обычных условиях. Указанная норма не может быть увеличена локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами, за исключением случаев, прямо предусмотренных в ТК.

Сокращенное рабочее время. Сокращенное рабочее время предусмотрено законодательством для определенных категорий работников в качестве *льготной нормы рабочего времени*. При этом дифференцированно учитываются условия труда, характер трудовой деятельности, возраст работников, состояние здоровья и другие факторы. Сокращенное рабочее время наряду с полным рабочим временем – это виды нормального (предельного) рабочего времени. Поэтому сокращение рабочего времени не влечет за собой уменьшения размера заработной платы. Например, для работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности рабочего времени заработная плата выплачивается в таком же размере, как за полное рабочее время (ст. 279 ТК).

В соответствии со ст. 113 ТК сокращенное рабочее время продолжительностью не более 35 часов в неделю предусмотрено для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Установлено также, что общая продолжительность рабочего времени при включении в него времени доставки работников под землю к месту работы 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. Совет Министров Республики Беларусь постановлением от 14 июня 2014 г. № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда» уполномочил Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь на принятие по согласованию с заинтересованными нормативного правового акта об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых

дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, и порядка предоставления работникам компенсаций в виде сокращенной продолжительности рабочего времени. На основании этого постановлением Министерства труда и социальной защиты от 7 июля 2014 г. № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени» установлен Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, а также утверждена Инструкция о порядке предоставления работникам компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени. Данный Список включает в себя 39 глав и 489 наименований профессий, должностей, категорий работников по производствам, цехам, видам работ. Продолжительность сокращенной рабочей недели, предусмотренной Списком, составляет в большинстве случаев 35 часов, в некоторых случаях – 30 или 33 часа.

Статьей 114 ТК сокращенная продолжительность рабочего времени установлена также для некоторых других категорий работников. Так, для работников моложе 18 лет установлена следующая продолжительность рабочего времени: 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 года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для работников соответствующего возраста (т.е. не более 11 часов 30 минут и 17 часов 30 минут в неделю).

Для инвалидов I и II групп, а также для работающих в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории),

в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, установлена продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников (учителя, врачи и др.) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Так, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 5 сентября 2011 г. № 255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь» установлены перечень отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а также перечень отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку. В частности, заведующим кафедрами, профессорам, доцентам, старшим преподавателям, преподавателям, ассистентам, преподавателям-стажерам учреждений высшего образования установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23 марта 2016 г. № 46 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени для медицинских работников» установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для медицинских работников (за отдельными исключениями) 38,5 часа в неделю.

Неполное рабочее время. Неполное рабочее время в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели предусмотрено ст. 118 и главой 22 ТК. В отличие от сокращенного продолжительность неполного рабочего времени законодательством не определена. Установление неполного рабочего времени как вида рабочего времени и его конкретной продолжительности (с уменьшением рабочего времени на любое количество часов или рабочих дней) осуществляется по общему правилу по соглашению между работником и нанимателем.

Однако определенным категориям работников наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время. Согласно ст. 289 ТК он обязан это делать:

1) по просьбе беременной женщины, а также женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении) или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

2) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

3) при приеме на работу по совместительству;

4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Неполное рабочее время – это *только часть нормального (полного или сокращенного) рабочего времени*. Поэтому оплата труда производится здесь за фактически выполненную работу – пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполное рабочее время не следует смешивать с сокращенным рабочим временем. Общее между ними состоит в том, что они являются уменьшенными по продолжительности (по сравнению с полным) видами рабочего времени. Принципиальное различие заключается в том, что сокращенное рабочее время – это нормальная продолжительность рабочего времени, неполное же рабочее время – только часть последней. Другие различия между ними заключаются в порядке установления и определения конкретной продолжительности, а также в оплате труда (труд при сокращенном рабочем времени оплачивается как за полное рабочее время, а при неполном – пропорционально отработанному времени).

Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены) осуществляется исходя из нормы продолжительности рабочей недели и режима рабочей недели (пятидневная или шестидневная). В соответствии со ст. 115 ТК *продолжительность ежедневной работы (смены)* определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем

Предусмотрена также *предельная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, с сокращенным рабочим временем*. Эта продолжительность 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, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3 часа 30 минут;

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:*

- при 35-часовой рабочей неделе – 7 часов;
- при 30-часовой и менее рабочей неделе – 6 часов.

Сокращение продолжительности работы в рабочий день, непосредственно предшествующий нерабочему государственному празднику или праздничному дню, а также при работе в ночное время особо регламентируется ТК.

Согласно ст. 116 ТК *продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий нерабочему государственному празднику или праздничному дню сокращается на один час*. Данное правило распространяется на все категории работников, в том числе и на работников с сокращенным рабочим временем.

При этом если по условиям производства сокращение продолжительности работы невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (ст. 69 ТК).

В соответствии со ст. 117 ТК ночным считается время с 22 часов до 6 часов. *При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели*. Данное правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращенное рабочее время, а также на те случаи, когда это невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются беременные женщины и работники моложе 18 лет.

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

За работу в ночное время производятся *доплаты* в соответствии со ст. 70 ТК.

9.4. Сверхурочные работы. Ненормированный рабочий день

Ограничивая продолжительность рабочего времени, ТК вместе с тем допускает некоторые исключения, когда привлечение к работе возможно за пределами этой продолжительности. Наиболее характерными случаями подобного рода являются сверхурочная работа и работа в условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа регулируется ст. 119–122 ТК. *Сверхурочной считается работа*, выполненная работником сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности. При этом работа признается сверхурочной только в тех случаях, когда она выполнена по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя.

Определено также, какая работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочной не признается. *Сверхурочной не признается работа*, выполненная:

1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или ведома нанимателя;

2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели;

3) работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;

4) работниками-надомниками.

Сверхурочной не признается также переработка сверх нормы рабочего времени у работников с ненормированным рабочим днем.

ТК предусматривает *три различных основания применения сверхурочных работ:*

- согласие работника (общее правило);
- предписание закона – ст. 121 ТК (без согласия работника);
- условие коллективного договора, соглашения (без согласия работника).

В силу предписания закона (в соответствии по ст. 121 ТК) сверхурочные работы допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий, 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 их функционирование.

При этом перечень указанных случаев является исчерпывающим и расширению не подлежит.

В ТК закреплен перечень категорий работников, которые либо не могут быть допущены к сверхурочным работам, либо могут быть привлечены к ним с их согласия. *К сверхурочным работам не допускаются:*

1) беременные женщины;

2) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

3) работники моложе 18 лет;

4) работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, профессионально-техническое образование, в дни учебных занятий;

5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии;

6) другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), а также инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам *только с их согласия*, при этом инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

Разрешая сверхурочные работы, ТК вместе с тем устанавливает их *предельное количество.* Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год. При этом продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов. В данное предельное количество не включаются работы, выполненные в силу предписания закона. Здесь учитываются только работы, производимые с согласия работника, и на основании коллективного договора, соглашения. При этом наниматель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве должна предоставляться работнику по его требованию.

Основной *компенсацией* за работу в сверхурочное время является доплата. Взамен доплаты с согласия работника может предоставляться также другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время) (ст. 69 ТК).

Согласно ст. 118[1] ТК *ненормированный рабочий день* определяется как 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 представлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 158 ТК).

В настоящее время категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695. Так, ненормированный рабочий день не устанавливается работникам моложе 18 лет, инвалидам I и II группы, работникам, которым установлен режим рабочего времени при сменной работе, и пр. Другим категориям работников, которые не предусмотрены в указанном постановлении, ненормированный рабочий день может устанавливаться по усмотрению нанимателя.

9.5. Понятие и виды режима рабочего времени

Правовому регулированию режима рабочего времени посвящены ст. 123–131 ТК.

Согласно ст. 123 ТК *режим рабочего времени* – это порядок распределения нанимателем установленных ТК для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов.

Режим рабочего времени имеет целью обеспечить, с одной стороны, интересы нанимателя и соблюдение установленных норм продолжительности рабочего времени, с другой стороны, – интересы работников и соблюдение установленной продолжительности времени отдыха. Поэтому выбор оптимального режима работы – одна из центральных задач организации труда на производстве.

Следует различать режим работы, который применяется у нанимателя, и режим рабочего времени конкретных работников. Так, например, организация может функционировать непрерывно, а работники, естественно, трудятся посменно. Режим рабочего времени может быть единым для всех работников

либо различным (для отдельных структурных подразделений, групп работников и т.п.).

Режим рабочего времени определяется на *локальном уровне* – правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности). При этом график работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

В зависимости от календарного периода и от способа реализации установленных норм продолжительности рабочего времени и времени отдыха можно выделить следующие *основные виды режима рабочего времени*:

- режим рабочей недели;
- режим рабочего дня;
- режим сменной работы;
- нестандартные режимы рабочего времени.

Режим рабочей недели. Данный режим связан с определением рабочих и выходных дней. Ст. 124 ТК предусматривает два вида рабочей недели: пятидневную с двумя выходными днями и шестидневную с одним выходным днем. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Таким образом, ТК признает равенство двух видов рабочей недели и возможность свободного выбора любого из них.

Режим рабочего дня. Данный режим связан с определением времени начала и окончания работы, а также времени и продолжительности перерывов.

Режим сменной работы. Данный режим определяет последовательность чередования работников по сменам и продолжительность смен. В соответствии со ст. 125 ТК сменной работой считается работа в две и более смены. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного

использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг). Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиками сменности, которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом. Эти графики обязательны как для нанимателя, так и для работников. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В настоящее время максимальная продолжительность смены ограничена – она не может превышать 12 часов. Вместе с тем постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 января 2008 г. № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников» утвержден перечень категорий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов. В данный перечень включены две группы работников:

- во-первых, рабочие и служащие, занятые на работах (занимающие должности) с особым характером труда, – военизированной охраны, обеспечивающие пожарную безопасность и (или) охрану объектов; организаций здравоохранения и социального обслуживания, санаторно-курортных организаций, с круглосуточным режимом работы; осуществляющие прием и обработку отправлений специальной связи всех категорий секретности и ценности; осуществляющие и обеспечивающие проведение аварийно-ремонтных (восстановительных, спасательных) работ и т.п.;

- во-вторых, рабочие, обеспечивающие работу котельных в организациях.

К ***нестандартным режимам рабочего времени*** обычно относятся ненормированный рабочий день (о котором говорилось выше), суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, гибкое рабочее время, вахтовый метод организации работ и др.

Суммированный учет рабочего времени может применяться в организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории

работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (ст. 126 ТК).

При суммированном учете еженедельная продолжительность рабочего времени может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю. Однако сейчас ежедневная продолжительность рабочего времени ограничена – она не может превышать 12 часов.

Одним из необходимых условий применения суммированного учета рабочего времени является наличие учетного периода определенной продолжительности, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю. Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и в настоящее время не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться как календарными периодами (месяц, квартал), так и иными периодами (к примеру, периодом напряженных сельскохозяйственных работ).

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

При ***разделении рабочего дня на части (раздробленный рабочий день)*** имеет место отступление от общего правила о предоставлении работнику в течение рабочего дня только одного перерыва для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 часов.

В соответствии со ст. 127 ТК на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности

ежедневной работы. Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается.

К условиям, выступающих причинами разделения рабочего дня на части, относятся, например, невозможность обеспечить равномерную занятость работников на протяжении всего рабочего дня (смены), неравномерность загрузки рабочего времени, вызванная различным потоком клиентов (пассажиров) в течение рабочего дня, и т.п. Основания и порядок применения раздробленного рабочего дня работников отдельных отраслей (связи, автотранспорта и др.) уточняются в специальных положениях. Решение о разделении рабочего дня на части принимается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Гибкое рабочее время регулируется ст. 128–131 ТК. 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.).

Рассматриваемый режим 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 указанный режим не позднее чем за месяц должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим, ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму. В пропусках таких работников производится соответствующая отметка или выдается специальный вкладыш к пропуску в организацию.

Применение этого режима 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 следующие обязательные составные элементы:

1) переменное (гибкое) 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 организации (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. Однако 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.

Наниматель вправе перевести работника (работников) на обычный режим работы в случае производственной необходимости (временно – на срок до одного месяца) и в случаях нарушения принятого режима (временно – на срок до трех месяцев, а при повторном нарушении – на срок до двух лет либо постоянно – при систематическом нарушении установленных правил).

Ограничения применения режимов гибкого рабочего времени обусловливаются особенностями производства. Режимы гибкого рабочего

времени, как правило, не применяются в прерывных производствах, в условиях трехсменной работы, при двухсменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места, на стыках смен, а также в других случаях, определяемых спецификой производства. Возможности для применения режимов гибкого рабочего времени в отдельных организациях (их структурных подразделениях) могут также ограничиваться.

9.6. Использование и учет рабочего времени

Основные обязанности работников и нанимателей по эффективному *использованию рабочего времени* установлены ст. 132 ТК. Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а наниматель обязан создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени.

В рабочее время в любых организациях запрещено 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.

Указанные обязанности конкретизируются в других статьях ТК, иных актах законодательства, локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах.

Учет рабочего времени должен быть организован у каждого нанимателя. Он является средством контроля за выполнением работниками установленных норм рабочего времени, дает возможность выявлять потери рабочего времени и их причины, позволяет осуществлять правильную организацию оплаты труда. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени предусмотрена ст. 133 ТК. а также иными актами законодательства.

В ст. 133 ТК можно выделить три основных момента.

1. *Обязанности нанимателя и работника по учету рабочего времени*. Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее. В свою очередь каждый работник до начала работы должен в порядке, установленном нанимателем, отметить свой приход, а по окончании – уход.

2. *Документы, в которых ведется учет рабочего времени, их формы и порядок заполнения.* Учет явок на работу и ухода с нее осуществляется документально. Он ведется в табелях использования рабочего времени, в годовых табельных карточках и других документах с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени, в том числе в сверхурочное время, в нерабочие государственные праздники, праздничные и выходные дни, и других необходимых сведений. При этом утверждение форм документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядка их заполнения входит в компетенцию нанимателя. На практике такой учет организуется по одной из следующих систем: карточной – с помощью контрольных часов; жетонной – с применением табельных жетонов или марок; пропускной – посредством сдачи работниками и выдачи им пропусков; рапортно-ведомостной – с использованием рапортов или табельных ведомостей, получаемых от руководителей производственных подразделений; *электронной* – с использованием электронных считывающий устройств и персональных пластиковых карт. При этом допускается использование комбинированных и других систем учета прихода и ухода работников в зависимости от условий производства.

Учет явок на работу и ухода с нее ведется по организации в целом или в разрезе структурных подразделений и осуществляется путем отметки в табелях всех явок и неявок на работу, опозданий, времени сверхурочных работ, простоев и т.д. либо регистрации только отклонений (неявок, опозданий, времени сверхурочных работ, простоев и т.п.).

Контроль за своевременным началом и окончанием работы и за правильным использованием рабочего времени осуществляется руководителями

производственных подразделений (мастерами, производителями работ, начальниками цехов, отделов, участков и пр.), на которых возложено осуществление этого контроля, во взаимодействии с кадровой службой.

3. *Время, подлежащее учету, его составные части и особенности их учета.* Учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемое в соответствии с законодательством в рабочее время.

В составе отработанного времени подлежит отдельному учету время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по совместительству. При этом как фактически отработанное следует учитывать 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. Время внутрисменных простоев учитывается только начиная с пяти минут, причем время использования работников в период простоя на других работах в листок простоя не включается и оформляется выдачей разовых нарядов.

В составе неотработанного времени подлежат отдельному выделению оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Некоторые периоды в фактическое время не входят и не учитываются. К ним относятся 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.

Определены начальный и конечный моменты учета фактического рабочего времени. Оно 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).

Особенности учета рабочего времени в организациях транспорта и связи устанавливаются непосредственно ТК, положениями о рабочем времени и времени отдыха и другими документами (ст. 318 ТК). Так, постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25 ноября 2010 г. № 82 утверждено Положение о рабочем времени и времени отдыха для водителей автомобилей.

В целях учета явок на работу и ухода с нее, а также использования рабочего времени каждому работнику, принятому на работу (постоянную, временную или сезонную), присваивается табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. При увольнении или переводе работника на другую работу его табельный номер, как правило, не должен присваиваться другому работнику в течение 1–2 лет.

9.7. Особенности правового регулирования служебного времени военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Правовое регулирование служебного времени военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов осуществляется актами специального законодательства, содержащими во многих случаях отсылки к законодательству о труде.

Так, согласно Положению о прохождении службы в ОВД режим служебного времени в органе внутренних дел устанавливается его начальником в соответствии с законодательством исходя из особенностей деятельности органа внутренних дел в порядке, определяемом Министром. Организация, планирование и нормирование служебного времени сотрудников из числа педагогических работников, в том числе профессорско-преподавательского

состава, и сотрудников из числа медицинских работников определяются Министром.

Продолжительность служебного времени устанавливается Министром исходя из особенностей деятельности органов внутренних дел и в соответствии с законодательством о труде. В необходимых случаях сотрудник может привлекаться к выполнению служебных обязанностей в сверхурочное время. В этих случаях ему предоставляются дни отдыха или (и) производится оплата в соответствии с законодательством о труде в порядке, определяемом Министром.

Предельное количество сверхурочного времени, которое может использоваться для привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей, устанавливается в соответствии с законодательством о труде. При этом в предельное количество сверхурочного времени, которое может использоваться для привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей, не включается время привлечения сотрудника к несению службы для:

– предотвращения и ликвидации нарушений общественного порядка и (или) массовых беспорядков;

– задержания вооруженных преступников, освобождения заложников, пресечения деятельности организованных групп или преступных организаций;

– проведения комплекса оперативно-розыскных мероприятий, необходимых для немедленного устранения последствий преступных и иных противоправных посягательств, устранения обстоятельств, которые могут угрожать или угрожают жизни и здоровью граждан, правам и законным интересам организаций;

– охраны общественного порядка в период проведения массовых мероприятий, государственных праздников, праздничных дней и памятных дат;

– участия в предотвращении несчастных случаев, немедленном устранении последствий стихийных бедствий и катастроф.

Сотрудник может привлекаться к несению службы в сменном режиме продолжительностью до 24 часов включительно в порядке, определяемом Министром (п. 119, 120).

Полагаем, что понятие, продолжительность, режим, использование и учет служебного времени сотрудников органов внутренних дел должны подробно регламентироваться непосредственно Положением о прохождении службы в ОВД, что будет способствовать правильному и единообразному решению вопросов служебного времени на практике.

9.8. Значение законодательства о рабочем времени в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о рабочем времени имеет существенное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, это законодательство в полном объеме распространяется на работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора (контракта).

Во-вторых, нормы законодательства о рабочем времени лежат в основе построения норм законодательства о служебном времени военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

В-третьих, указанные нормы распространяются на осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества (исправительные работы, ограничение свободы и др.).

В-четвертых, продолжительность рабочего времени осужденных к лишению свободы устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде (ст. 99 УИК).

В-пятых, соблюдение норм о рабочем времени и времени отдыха в организациях способствует созданию здорового производственного климата, укреплению трудовой, исполнительской и общественной дисциплины, снижению уровня правонарушений.

В-шестых, распорядок рабочего времени и времени отдыха в организациях (особенно крупных) оказывает существенное влияние на оперативную обстановку в местах их нахождения, на интенсивность движения общественного и личного транспорта. Знание такого распорядка может помочь сотрудникам ОВД при разработке мероприятий по укреплению общественного порядка, профилактике дорожно-транспортных происшествий.

В-седьмых, нарушение норм законодательства о рабочем времени и времени отдыха, особенно на работах, связанных с источниками повышенной опасности (например, на транспорте), являются условиями, способствующими совершению правонарушений, в том числе преступлений. В частности, дорожно-транспортные происшествия совершаются зачастую по причине усталости водителей.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и охарактеризуйте сущность рабочего времени как правовой категории.
2. В каком порядке осуществляется нормирование продолжительности рабочего времени?
3. Назовите виды рабочего времени и охарактеризуйте их.
4. Какая работа считается сверхурочной? Каков порядок применения сверхурочных работ?
5. Что понимается под ненормированным рабочим днём? Каковы особенности его правового регулирования?
6. Что понимается под режимом рабочего времени? Назовите основные виды режима рабочего времени и охарактеризуйте их.
7. Охарактеризуйте особенности использования и учёта рабочего времени.
8. Охарактеризуйте особенности правового регулирования служебного времени сотрудников органов внутренних дел.

9. Охарактеризуйте значение законодательства о рабочем времени в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 14 июн. 2014 г., № 575 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 дек. 2007 г., № 1695 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 25 янв. 2008 г., № 104 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 25.11.2013 г. № 1014 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 07 июл. 2014 г., № 57 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Греченков, А.А. Рабочее время и время отдыха / А.А. Греченков. – Минск: Регистр, 2008. – 108 с.
6. Греченков, А.А. Правовое регулирование концептуальных вопросов рабочего времени в трудовых кодексах государств – участников Содружества Независимых Государств / А.А. Греченков // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2013. – № 2. – С. 92–96.

7. Кривой, В.И. Рабочее время: комментарий новейшего законодательства / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2008. – 416 с.
8. Островский, Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. – Минск: Беларусь, 1976. – 121 с.
9. Снигирёва, И.О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие / И.О. Снегирёва. – Москва: Проспект, 2000. – 160 с.

Глава 10. Время отдыха и нерабочее время в трудовом праве. Трудовые и социальные отпуска

10.1. Понятие и значение времени отдыха

Время отдыха является фундаментальной социально-экономической и правовой категорией.

Как социально-экономическая категория время отдыха представляет собой свободное время, естественное условие существования и трудовой деятельности человека в любом обществе.

Как правовая категория время отдыха в Республике Беларусь регулируется значительным числом нормативных правовых актов: Конституцией, актами международного права, ТК (главы 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни», 12 «Трудовые и социальные отпуска» и др.), многочисленными актами законодательства, регламентирующими отдельные виды времени отдыха (отпуска и пр.), локальными нормативными правовыми актами. Так, в соответствии со ст. 43 Конституции трудящиеся имеют право на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха.

Исходя из действующего законодательства о труде и современных научных подходов, время отдыха как правовую категорию по аналогии с рабочим временем можно рассматривать в трех основных аспектах.

Во-первых, как *институт Особенной части трудового права*, т.е. совокупность норм, закрепляющих виды времени отдыха, их продолжительность, порядок предоставления и др. Данные нормы содержатся в актах международного права, Конституции Республики Беларусь (ст. 43), ТК (гл. 11, 12 и др.), а также иных нормативных правовых актах.

Во-вторых, как *установленное время*, в течение которого работник свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению (легальное

определение времени отдыха в данном аспекте закреплено в частности, в ст.106 ТК Российской Федерации). Следовательно, временем отдыха признаётся та часть нерабочего времени, которую работник может использовать в своих интересах. Если работник не может использовать нерабочее время таким образом, то оно временем отдыха считаться не будет (к таким периодам относятся, в частности, время выполнения государственных и общественных обязанностей, время большинства социальных отпусков).

В-третьих, как *фактическое время*, в течение которого работник действительно был свободен от работы и которое он смог использовать по своему усмотрению.

Правовое регулирование времени отдыха имеет большое значение. Это время работник использует в своих интересах: для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня и т.п. Полноценный отдых является основой для сохранения долголетия профессиональной трудоспособности и жизни работника.

10.2. Виды времени отдыха

ТК и иные акты законодательства предусматривают два способа регулирования продолжительности времени отдыха: косвенный и прямой. *Косвенный способ* состоит в законодательном ограничении продолжительности рабочего времени. *Прямой* – в законодательном закреплении конкретных видов времени отдыха.

Основными видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- междудневный (междусменный) отдых;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- нерабочие государственные праздники и праздничные дни;
- трудовые отпуска.

Перерывы. К перерывам в течение рабочего дня относятся перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв), а также дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ.

Перерыву для отдыха и питания, предусмотренному ст. 134 ТК, присущи следующие особенности:

а) установлена минимальная и максимальная продолжительность такого перерыва – не менее 20 минут и не более двух часов (на практике в большинстве случаев перерыв длится от 30 минут до одного часа);

б) время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем;

в) работник использует перерыв по своему усмотрению, он вправе отлучаться на это время с места выполнения работы;

г) перерыв не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка.

Дополнительные специальные перерывы предоставляются наряду с перерывами для отдыха и питания работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях зимой, а также отдельные виды работ. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате. К ним относятся перерывы для кормления ребенка (ст. 267 ТК), для обогревания, для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором (ст. 135 ТК).

Междудневный (междусменный) отдых. Данный вид отдыха можно определить как время отдыха в период между окончанием рабочего дня (смены) и началом следующего рабочего дня (смены). По общему правилу при сменной работе продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене (ч. 3, 4 ст. 125 ТК). Например, при 7-часовой рабочей смене и продолжительности обеденного перерыва 1 час продолжительность ежедневного отдыха должна составлять не менее 16 часов. Если продолжительность смены по графику больше 8 часов, длительность ежедневного отдыха между сменами уменьшается, что компенсируется за счет увеличения еженедельного отдыха.

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

При многосменном режиме работы, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период (ст. 138 ТК).

Основную часть еженедельного отдыха составляют выходные дни. Правовое регулирование выходных дней осуществляется ст. 136–146 ТК. Право на выходные дни имеют все работники, в том числе с ненормированным рабочим днем, временные и сезонные. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Работник, который находится в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому он направлен. Если работник специально командирован для выполнения работы в

свой выходной день, то компенсация за работу в указанный день производится в соответствии со ст. 69 ТК.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. *Общим выходным днем является воскресенье*, за исключением случаев предоставления выходных дней в организациях со специфическим характером деятельности (ст. 140, 141 ТК). Воскресенье может быть объявлено рабочим днем в исключительных случаях Президентом Республики Беларусь.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности), если иное не определено по соглашению сторон.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд, причем не позднее чем за шесть рабочих дней подряд. При этом в целях рационального использования рабочего времени, выходных дней, нерабочих государственных праздников и праздничных дней Правительство Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь может переносить отдельных рабочие дни на выходные дни, приходящиеся на субботу. При совпадении выходного дня с нерабочим государственным праздником или праздничным днем выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется.

Предоставление выходных дней в организациях со специфическим характером деятельности имеет определенные особенности. Так, 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 и с учетом рекомендаций местных и распорядительных органов (ст. 140, 141 ТК).

ТК не запрещает привлекать работников к работе в выходные дни, а регулирует основания и порядок привлечения к такой работе.

Предусмотрено *три основания привлечения к работе в выходные дни отдельных (одного или нескольких) работников (ст. 142 ТК):*

– по предложению нанимателя с согласия работника. При этом если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить согласие от каждого из них;

– по предложению работника с согласия нанимателя;

– в силу предписания закона – ст. 143 ТК (без согласия работника).

Необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель.

В силу предписания ст. 143 ТК наниматель вправе привлекать работника к работе в выходной день без его согласия в следующих *исключительных случаях для*:

– предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий стихийного бедствия;

– предотвращения несчастных случаев;

– устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

– оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи.

Указанный перечень является исчерпывающим и расширению не подлежит.

В ТК закреплено *предельное количество выходных дней*, которые могут использоваться для привлечения работников к работе. Допускается использование

для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника. При этом в предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работники привлекаются к работе в соответствии со ст. 143 ТК.

Привлечение к работе в выходной день оформляется *приказом (распоряжением) нанимателя* с соблюдением гарантий, установленных для допуска к работе в выходные дни беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей (ст. 263 ТК), работников моложе 18 лет (ст. 276 ТК) и инвалидов (ст. 287 ТК).

Работа в выходные дни компенсируется в особом порядке. За каждый час работы в эти дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата. Кроме того, за такую работу взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (ст. 69 ТК).

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

Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных днях в Республике Беларусь» нерабочими днями объявлены:

– 1 января – Новый год;
– 7 января – Рождество Христово (православное рождество);
– 8 марта – День женщин;
– по календарю православной конфессии – Радуница;
– 1 мая – Праздник труда;
– 9 мая – День Победы;
– 3 июля – День Независимости Республики Беларусь (День республики);
– 7 ноября – День Октябрьской революции;
– 25 декабря – Рождество Христово (католическое рождество).

Таким образом, законодательство предусматривает 9 нерабочих дней.

В указанные нерабочие дни допускаются только *три вида работ, обусловленных спецификой производства*: работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации); работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузо-разгрузочные работы. При этом первые два вида работ планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени, а работы третьего вида могут выполняться в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

Работа в нерабочие государственные праздники и праздничные дни компенсируется в особом порядке. За каждый час работы в эти дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата. Кроме того, если работа в указанные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха (ст. 69 ТК).

10.3. Трудовые и социальные отпуска

10.3.1. Понятие и виды отпусков

Трудовые и социальные отпуска предусмотрены гл. 12 ТК. Работники имеют право на указанные отпуска при наличии оснований, предусмотренных ТК.

В ст. 150 ТК дается легальное определение отпуска. Под *отпуском* понимается освобождение работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК (ст. 150 ТК).

ТК впервые на законодательном уровне установлено два вида отпусков: трудовые и социальные.

Трудовой отпуск предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника. Он предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. В настоящее время в системе трудовых отпусков различаются основной отпуск и дополнительные отпуска. Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка. При этом под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации, на том же рабочем месте.

Социальные отпуска предоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. К числу социальных отпусков относятся следующие:

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

Продолжительность трудовых и социальных отпусков исчисляется в *календарных днях*. При этом нерабочие государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Отпуска оформляются *приказом (распоряжением, решением)* или *запиской об отпуске*, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом. Примерная форма записки об отпуске утверждена постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 4 октября 2010 г. № 139.

9.3.2. Трудовые отпуска

В соответствии со ст. 154 ТК все работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право на *основной отпуск*, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Согласно ст. 155 ТК *продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней*. Вместе с тем Правительство Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь имеет право устанавливать перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретную продолжительность этого отпуска. В целях реализации данного положения постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» установлены:

- перечень организаций и должностей педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней;
- перечень категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней. В зависимости от учреждения образования и занимаемой должности продолжительность основного отпуска педагогического работника составляет 56 или 30 календарных дней.

Другим категориям работников установлена следующая продолжительность основного отпуска: 30 календарных дней (работникам профессиональных аварийно-спасательных служб; работникам, признанным инвалидами; работникам моложе 18 лет), 37 или 44 календарных дня (работникам, работающим в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС).

Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Дополнительные трудовые отпуска в отличие от основного отпуска предоставляются лишь некоторым категориям работников с учетом специфики их

трудовой деятельности либо работникам в качестве поощрения за работу у конкретного нанимателя.

Так, в соответствии со ст. 157 ТК работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется *дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда*. Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется *дополнительный отпуск за особый характер работы*. При этом порядок, условия предоставления указанных в данной статье отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

В целях реализации данного положения принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы», определяющее порядок и условия предоставления, а также продолжительность дополнительных отпусков с учетом занятости работников на работах различного вида. В частности, продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности условий труда составляет 4, 7, 14, 21 или 28 календарных дней.

Согласно ст. 158 ТК работникам с ненормированным рабочим днем наниматель за счет собственных средств устанавливает *дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день* продолжительностью до 7 календарных дней. При этом порядок, условия предоставления и продолжительность данного отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

В соответствии со ст. 159 ТК работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель за счет собственных средств может устанавливать *дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы* до 3 календарных дней. При этом порядок, условия предоставления и

продолжительность данного отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

В ст. 160 ТК предусмотрено, что *дополнительные поощрительные отпуска* могут устанавливаться за счет собственных средств нанимателя коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально – трудовым договором.

Статьей 162 ТК установлен определенный *порядок суммирования трудовых отпусков*. Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено актами законодательства.

ТК закрепляет определенный *порядок предоставления трудовых отпусков*. Трудовой отпуск предоставляется не за календарный, а за рабочий год, под которым понимается промежуток времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцев), но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу (ст. 163 ТК).

По общему правилу в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается:

– фактически отработанное время;

– время, которое работник не работал, но за ним согласно законодательству или коллективному договору сохранялись прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

– время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;

– время оплаченного вынужденного прогула;

– другие периоды, не отвечающие перечисленным условиям, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.

В порядке исключения из общего правила определение периодов, включаемых в рабочий год, за который предоставляются дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы (ст. 157 ТК), осуществляется Правительством Республики Беларусь.

При этом если сумма периодов, включаемых в рабочий год, меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время (ст. 164, 165 ТК).

По общему правилу трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. Вместе с тем до истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

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

– лицам моложе восемнадцати лет;

– работникам, принятым на работу в порядке перевода;

– совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

– участникам Великой Отечественной войны;

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

– работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования;

– в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

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

При этом допускается, кроме вышеперечисленных случаев, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Отпуска за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено ТК (ст. 166, 167 ТК).

В настоящее время очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников *графиком трудовых отпусков*, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении такого графика наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, но только если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в организации.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников. Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем.

При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию определенных категорий работников:

1) *в летнее или другое удобное время:*

– лицам моложе 18 лет;

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

– женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

– работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

– работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

– участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

– донорам, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

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

– в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

2) *в определенный период:*

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

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

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

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

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

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

Наниматель *обязан уведомить* работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней. Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно (ст. 168, 169 ТК).

ТК предусмотрен также ряд случаев, когда допускаются *отступления от общих правил предоставления и использования трудовых отпусков – ежегодно, согласно очередности (по графику), целиком, в натуре и др.*

Так, в исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности нанимателя, допускается, с согласия работника, *перенос части отпуска на следующий рабочий год*.

При этом оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее 14 календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года, а переносимая часть трудового отпуска, по желанию работника, присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 170 ТК).

По желанию работника *в течение текущего рабочего года отпуск может быть перенесен или продлен* в следующих случаях:

1) при временной нетрудоспособности работника;

2) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

3) в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

4) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);

5) в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

6) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

При этом порядок дальнейшего использования отпуска зависит от времени наступления перечисленных причин. Если указанные причины наступили во время отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней, либо по желанию работника, неиспользованная часть отпуска переносится на другой, согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года. Если же эти причины наступили до начала отпуска, отпуск, по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

На работника возложена обязанность уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска.

Наниматель пользуется правом *досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников* в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием,

необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам (ст. 172 ТК).

Трудовой отпуск может быть разделен на части либо прерван.

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

Отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника *(отзыв из отпуска)*. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска, по договоренности между работником и нанимателем, предоставляется в течение текущего рабочего года или, по желанию работника, присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска. При этом не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 174 ТК).

В качестве меры правового воздействия за прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула, при этом продолжительность отпуска не может быть меньше основного отпуска (24 календарных дня) (ст. 181 ТК); работнику, совершившему дисциплинарный проступок, время предоставления трудового отпуска может быть изменено (ч. 4 ст. 198 ТК).

ТК предусмотрены *последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя*. Так, если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и

не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев увольнения, независимо от его основания (ст. 173 ТК).

ТК предоставляет работнику возможность распоряжаться своим правом на трудовой отпуск, *используя его в натуре или заменяя его часть денежной компенсацией*. По соглашению между работником и нанимателем денежной компенсацией может быть заменена часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день. При этом замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (ст. 161 ТК).

Работники имеют право на получение основного и дополнительных отпусков с последующим увольнением. Так, по письменному заявлению работника неиспользованные основной и дополнительные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора трудовой отпуск с последующим увольнением предоставляется только в пределах срока трудового договора. При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением по собственному желанию он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может отказано в заключении трудового договора (ст. 178 ТК).

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, предусмотрена *выплата денежной компенсации*. Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарную продолжительность трудового

отпуска, на которую работник имеет право). Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении выплачивается в день увольнения (ст. 179 ТК). Вместе с тем ТК установлено, что при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, наниматель имеет право удержать из его заработной платы денежную сумму, равную выплатам за неотработанные дни отпуска. При этом удержания за данные дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 2, 4 и 5 ч. 2 ст. 35, ст. 37, п. 1, 2 и 6 ст. 42, п. 1, 2 и 6 ст. 44 ТК, по желанию работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника (п. 2 ч. 2 ст. 107 ТК).

В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении наибольшей части отпуска) производить работнику *единовременную выплату на оздоровление* в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (ст. 182 ТК).

Работникам, находящимся в трудовом отпуске, предоставляются определенные гарантии. Так, им гарантируется сохранение прежней работы и среднего заработка. Наниматель обязан выплатить работнику средний заработок за все время отпуска не позднее, чем за два дня до его начала (ст. 175, 176 ТК). Работник, находящийся в отпуске, не может быть уволен с работы по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного

подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 43 ТК).

10.3.3. Социальные отпуска

Социальные отпуска значительно отличаются от трудового отпуска:

- они предоставляются, как правило, не для отдыха, а для определенных социальных целей;
- право на социальные отпуска не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы нанимателя;
- на время социальных отпусков сохраняется прежняя работа, но заработная плата (средний заработок) на время этих отпусков сохраняется только в случаях, предусмотренных ТК или коллективным договором, соглашением;
- все социальные отпуска являются самостоятельным видом отпуска, они предоставляются сверх трудового отпуска вместе с ним или отдельно от него;
- социальные отпуска предоставляются не за рабочий, а за календарный год, причем только за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. Если в текущем календарном году социальный отпуск не использован, то на следующий год он не переносится и денежной компенсацией, в том числе при увольнении, не заменяется.

В соответствии со ст. 184 ТК женщинам предоставляется ***отпуск по беременности и родам***. В настоящее время предусматривается суммарная продолжительность данного отпуска (без деления на дородовую и послеродовую части), которая составляет 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, – 140 календарных дней). Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск большей

продолжительности – 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, – 160 календарных дней).

За время нахождения в отпуске женщине назначается и выплачивается *государственное пособие по беременности и родам*, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством о государственных пособиях семьям, воспитывающим детей, и о государственном социальном страховании (Закон Республики Беларусь от 29 декабря 2012 г. № 7-З «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей»; Положение о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам и Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 июня 2013 г. № 569, и др.). Данное пособие относится к числу пособий по материнству и выплачивается единовременно. Пособие назначается в размере 100 процентов среднедневного (среднечасового) заработка за рабочие дни (часы) по графику работы работницы. Минимальный размер пособия в месяц устанавливается в размере 50 процентов наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Советом Министров Республики Беларусь, за два последних квартала относительно каждого месяца отпуска по беременности и родам. Размер пособия не зависит от вида трудового договора, стажа работы и членства в профсоюзе.

В ст. 185 ТК речь идет об ***отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет***. Можно отметить следующие важнейшие особенности данного отпуска:

1. *Лица, имеющие право на отпуск*. Наниматель обязан предоставить отпуск работающим женщинам независимо от трудового стажа по их желанию после окончания отпуска по беременности и родам. В настоящее время данный отпуск предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае выхода матери ребенка на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего

специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования), прохождения подготовки в клинической ординатуре в очной форме, а также если она является индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом, творческим работником, лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере агроэкотуризма (за исключением лиц, приостановивших соответствующую деятельность в порядке, установленном законодательством). В случае установления опеки над ребенком отпуск предоставляется работающему опекуну.

2. *Порядок предоставления и использования отпуска.* Отпуск предоставляется по письменному заявлению и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности.

Отпуск прерывается в случае предоставления матери ребенка отпуска по беременности и родам и продолжается по его окончании в обычном порядке.

Отпуск, предоставленный соответствующим лицам вместо матери ребенка, прекращается со дня, следующего за днем утраты оснований, по которым данный отпуск был им предоставлен.

При наличии в семье двоих и более детей в возрасте до трех лет отпуск предоставляется только одному лицу.

По желанию лиц, использующих отпуск, в период нахождения в отпуске они могут работать по основному (по другой профессии, должности) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени).

3. *Социальное обеспечение лиц, находящихся в отпуске*. За время нахождения в отпуске назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, размеры и условия выплаты которого определяются законодательством о государственных пособиях семьям, воспитывающим детей, и о государственном социальном страховании (Закон Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей»; Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий

семьям, воспитывающим детей, и др.). Данное пособие относится к числу семейных пособий и выплачивается ежемесячно со дня возникновения права на него по день достижения ребенком возраста трех лет включительно.

Размер пособия определяется исходя из среднемесячной заработной платы работников в республике, применяемой для исчисления пособия. Пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка в следующих размерах:

на первого ребенка – 35 процентов среднемесячной заработной платы;

на второго и последующих детей – 40 процентов среднемесячной заработной платы.

На ребенка-инвалида в возрасте до 3 лет пособие назначается и выплачивается в размере 45 процентов среднемесячной заработной платы.

Для исчисления пособия за период с 1 февраля по 30 апреля текущего года применяется среднемесячная заработная плата за IV квартал предшествующего года, за период с 1 мая по 31 июля – за I квартал текущего года, за период с 1 августа по 31 октября – за II квартал текущего года, за период с 1 ноября текущего года по 31 января следующего года – за III квартал текущего (предшествующего) года.

В случае уменьшения среднемесячной заработной платы, применяемой для исчисления пособия, данное пособие назначается и выплачивается в размере, исчисленном до ее уменьшения.

В ряде случаев пособие назначается и выплачивается в размере 50 процентов от общеустановленного размера. В частности, это имеет место, если лицо, осуществляющее уход за ребенком: работает на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени (более половины месячной нормы рабочего времени) у одного или нескольких нанимателей; работает на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени) и одновременно выполняет работу на дому у одного или нескольких нанимателей.

Отпуск включается в стаж работы, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности в соответствии с законодательством. Вместе с тем в стаж

работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска не засчитывается.

Отпуска в связи с получением образования предоставляются работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования, в порядке и на условиях, предусмотренных гл. 15 ТК «Совмещение работы с получением образования».

Отпуск в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в году предоставляется 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 (ч. 2 ст. 326 ТК).

Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней наниматель обязан предоставлять следующим категориям работников по их желанию:

– женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

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

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

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

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

Указанные отпуска предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами (ст. 189 ТК).

Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены ст. 189 ТК, может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению в течение календарного года продолжительностью не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

При этом уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

Конкретные случаи предоставления отпусков, их продолжительность могут быть предусмотрены в коллективном договоре, соглашении. В подобных случаях предоставление отпуска будет для нанимателя обязательным (ст. 190 ТК).

Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы может быть предоставлен по инициативе нанимателя при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

ТК не устанавливает минимальную и максимальную продолжительность такого отпуска. Конкретная продолжительность отпуска определяется по договоренности между работником (работниками) и нанимателем, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

В период отпуска заработная плата либо не сохраняется, либо сохраняется частично. При этом конкретный размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работником, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

В коллективном договоре, соглашении могут быть предусмотрены ограничения для нанимателя при предоставлении указанных отпусков. В коллективном договоре, соглашении могут конкретизироваться случаи предоставления отпусков, устанавливаться их продолжительность, определяться размер сохраняемой заработной платы и др. (ст. 191 ТК).

Предоставление части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы может иметь место по договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором (ст. 190 ТК). При этом одна часть разделяемого трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 192 ТК).

10.4. Особенности правового регулирования времени отдыха военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Правовое регулирование времени отдыха военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов осуществляется актами специального законодательства, содержащими в ряде случаев отсылки к законодательству о труде.

Так, согласно Положению о прохождении службы в ОВД в необходимых случаях сотрудник может привлекаться к выполнению служебных обязанностей в *выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные или объявленные нерабочими Президентом Республики Беларусь*. В указанных

случаях ему предоставляются дни отдыха или (и) производится оплата в соответствии с законодательством о труде в порядке, определяемом Министром. При этом в предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей, устанавливается в соответствии с законодательством о труде.

В *предельное количество выходных дней*, которые могут использоваться для привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей, не включается время привлечения сотрудника к несению службы для:

– предотвращения и ликвидации нарушений общественного порядка и (или) массовых беспорядков;

– задержания вооруженных преступников, освобождения заложников, пресечения деятельности организованных групп или преступных организаций;

– проведения комплекса оперативно-розыскных мероприятий, необходимых для немедленного устранения последствий преступных и иных противоправных посягательств, устранения обстоятельств, которые могут угрожать или угрожают жизни и здоровью граждан, правам и законным интересам организаций;

– охраны общественного порядка в период проведения массовых мероприятий, государственных праздников, праздничных дней и памятных дат;

– участия в предотвращении несчастных случаев, немедленном устранении последствий стихийных бедствий и катастроф (п.120).

Существенными особенностями отличаются предусмотренные главой 11 Положения о прохождении службы в ОВД *система, порядок и условия предоставления отпусков различным категориям сотрудников органов внутренних дел.* Так, для сотрудников (за исключением курсантов, слушателей, осваивающих содержание образовательных программ среднего специального, высшего образования в дневной форме получения образования в учреждениях образования Министерства внутренних дел, а также курсантов первоначальной подготовки учреждений образования Министерства внутренних дел, учреждений

дополнительного образования Министерства внутренних дел) устанавливаются следующие виды отпусков:

а) основной;

б) дополнительный – за особый характер службы;

в) социальные:

– по беременности и родам;

– по уходу за детьми;

– по болезни;

– для сдачи вступительных испытаний при поступлении в учреждения среднего специального, высшего образования, учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, дополнительного образования, для получения среднего специального, высшего, послевузовского образования и дополнительного образования;

– в связи с получением среднего специального, высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, послевузовского образования в заочной форме получения образования или в форме соискательства в учреждениях среднего специального, высшего образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования;

– в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

– в связи с участием в боевых действиях на территории других государств;

– по уважительным причинам личного и семейного характера;

– кратковременный отпуск для работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук.

Для курсантов, слушателей, осваивающих содержание образовательных программ среднего специального, высшего образования в дневной форме получения образования в учреждениях образования МВД, устанавливаются следующие виды отпусков:

а) каникулярный;

б) социальные:

– по беременности и родам;

– по уходу за детьми;

– по болезни;

– по уважительным причинам личного и семейного характера;

в) в связи с направлением выпускника к месту службы.

Для курсантов первоначальной подготовки учреждений образования МВД, учреждений дополнительного образования МВД устанавливаются следующие виды социальных отпусков:

а) по болезни;

б) в связи с получением среднего специального, высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, послевузовского образования в заочной форме получения образования или в форме соискательства в учреждениях среднего специального, высшего образования, учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования;

в) по уважительным причинам личного и семейного характера.

Отпуска предоставляются, как правило, с сохранением денежного довольствия, если иное не установлено Положением. Продолжительность всех отпусков исчисляется в календарных днях.

Основной и социальные отпуска предоставляются сотрудникам в порядке, установленном Министром, а порядок и условия предоставления сотрудникам дополнительного отпуска за особый характер службы устанавливаются Президентом Республики Беларусь.

Продолжительность основного отпуска устанавливается сотруднику при выслуге лет в календарном исчислении:

менее 10 лет – 30 календарных дней;

от 10 до 15 лет – 35 календарных дней;

от 15 до 20 лет – 40 календарных дней;

более 20 лет – 45 календарных дней.

В отличие от трудового отпуска основной отпуск предоставляется сотруднику не за рабочий, а за календарный год. Такой отпуск предоставляется сотруднику ежегодно в любое время календарного года с учетом необходимости чередования периодов его использования и обеспечения выполнения возложенных на орган внутренних дел задач и функций в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Министром или другим начальником согласно компетенции, определяемой Министром.

Вместе с тем многие нормы Положения определены по аналогии с законодательством о труде. В частности, по письменному рапорту сотрудника и с согласия Министра или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром, основной отпуск, за исключением 21 календарного дня, может заменяться денежной компенсацией; основной отпуск может быть перенесён или продлён; в случае служебной необходимости и с согласия сотрудника допускается его отзыв из основного отпуска приказом Министра или другого начальника согласно компетенции, определяемой Министром; женщине-сотруднику (матери ребенка) предоставляются социальные отпуска по беременности и родам, по уходу за детьми в порядке, установленном Положением и иными актами законодательства; социальные отпуска сотрудникам предоставляются сверх основного отпуска, при этом если социальный отпуск не был использован в текущем календарном году, он не переносится на следующий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении со службы.

Полагаем, что понятие и основные виды времени отдыха сотрудников органов внутренних дел должны подробно регламентироваться непосредственно Положением о прохождении службы в ОВД, что будет способствовать правильному и единообразному решению вопросов времени отдыха на практике.

10.5. Значение законодательства о времени отдыха в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о времени отдыха имеет существенное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, это законодательство в полном объеме распространяется на работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора (контракта).

Во-вторых, нормы законодательства о времени отдыха лежат в основе построения норм законодательства о времени отдыха военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

В-третьих, нормы законодательства о времени отдыха, за отдельными изъятиями, распространяются на осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества (исправительные работы, ограничение свободы и др.). Изъятия из законодательства о труде по отношению к указанным лицам устанавливаются соответствующими нормами УИК. Так, в период отбывания исправительных работ трудовые отпуска осужденному предоставляются администрацией организации, в которой он работает, по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Социальные отпуска, предусмотренные законодательством Республики Беларусь о труде, предоставляются осужденным на общих основаниях. В случае их предоставления осужденному администрация организации обязана не позднее трех дней после их предоставления уведомить об этом уголовно-исполнительную инспекцию по месту отбывания осужденным наказания (ст. 38 УИК). Осужденные, отбывающие наказание в виде ограничения свободы с направлением в исправительное учреждение открытого типа, находятся под надзором и обязаны, в частности, постоянно находиться в пределах границ территории исправительного учреждения открытого типа, не покидать ее без разрешения администрации. Вместе с тем за надлежащее соблюдение порядка и условий отбывания наказания к этим осужденным могут быть применены

следующие меры поощрения: разрешение на проведение выходных, государственных праздников и праздничных дней, установленных и объявленных Президентом Республики Беларусь нерабочими, с выездом за пределы исправительного учреждения открытого типа; разрешение на проведение отпуска с выездом за пределы исправительного учреждения открытого типа (ст. 47, 54 УИК).

В-четвертых, отдельные положения законодательства о времени отдыха, за определенными изъятиями, распространены на осужденных к лишению свободы. Так, осужденные, отработавшие не менее 11 месяцев в календарном году, имеют право на трудовой отпуск продолжительностью 18 календарных дней – для отбывающих лишение свободы в воспитательных колониях и 12 календарных дней – для осужденных, отбывающих лишение свободы в иных исправительных учреждениях. Отпуск лицам, впервые отбывающим наказание в виде лишения свободы, а также впервые осужденным за тяжкие преступления на срок до 5 лет, предоставляется как с выездом за пределы исправительного учреждения, так и без выезда из него, а лицам, ранее отбывавшим наказание в виде лишения свободы, – в пределах исправительного учреждения. Осужденные, обязанные возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, имеют право на трудовой отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Оплата отпусков осужденных устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде (ст. 99 УИК).

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и охарактеризуйте сущность времени отдыха как правовой категории.
2. Какими способами регулируется продолжительность времени отдыха и нерабочего времени? Назовите основные виды времени отдыха.
3. Охарактеризуйте особенности перерывов в течение рабочего дня.

4. Охарактеризуйте особенности междудневного (междусменного) отдыха.
5. Охарактеризуйте особенности еженедельного непрерывного отдыха.
6. Охарактеризуйте особенности предоставления выходных дней и порядка привлечения к работе в указанные дни.
7. Что понимается под нерабочими государственными праздниками и праздничными днями? Каков порядок привлечения к работе в указанные дни?
8. Что понимается под отпуском? Назовите виды отпусков.
9. Что понимается под трудовым отпуском? Укажите виды трудовых отпусков и охарактеризуйте их.
10. Что понимается под социальным отпуском? Укажите виды социальных отпусков и охарактеризуйте их.
11. Охарактеризуйте особенности правового регулирования времени отдыха в органах внутренних дел и других правоохранительных органах.
12. В каких случаях и в каком порядке сотрудники органов внутренних дел могут привлекаться к выполнению служебных обязанностей в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные или объявленные нерабочими Президентом Республики Беларусь? Как компенсируются такие переработки?
13. Укажите виды отпусков сотрудников органов внутренних дел и охарактеризуйте их.
14. Раскройте значение законодательства о времени отдыха в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 янв. 2008 г., № 100 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от

17.02.2014 г. № 133 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

2. О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19 янв. 2008 г., № 73 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 29.07.2016 г. № 596 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Об установлении примерной формы записки об отпуске и внесении изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155 : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 4 окт. 2010 г., № 139 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Об утверждении Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 10 апр. 2000 г., № 47 : в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 02.06.2014 г. № 31 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Греченков, А.А. Рабочее время и время отдыха / А.А. Греченков. – Минск: Регистр, 2008. – 108 с.
6. Греченков, А.А. Правовое регулирование концептуальных вопросов времени отдыха в трудовых кодексах государств – участников Содружества Независимых Государств / А.А. Греченков // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2014. – № 2. – С. 126–131.
7. Кривой, В.И. Отпуска: касается всех: полный комментарий новейшего законодательства / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2008. – 512 с.
8. Островский, Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. – Минск: Беларусь, 1976. – 121 с.

9. Снигирёва, И.О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие / И.О. Снегирёва. – М.: Проспект, 2000. – 160 с.

Глава 11. Заработная плата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

11.1. Понятие и методы правового регулирования заработной платы, отличие заработной платы от других видов доходов

Заработная плата выступает важной социально-экономической и правовой категорией.

Как социально-экономическая категория заработная плата представляет собой цену труда и является основным источником доходов работников и членов их семей.

Как правовая категория заработная плата в Республике Беларусь регулируется значительным числом нормативных правовых актов: Конституцией, актами международного права, ТК (главы 6 «Заработная плата», 7 «Исчисление среднего заработка», 8 «Нормы труда и сдельные расценки» и др.), многочисленными актами законодательства, регламентирующими отдельные аспекты оплаты труда, локальными нормативными правовыми актами. Так, в соответствии со ст. 42 Конституции лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. Женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности.

Исходя из действующего законодательства о труде и современных научных подходов, заработную плату как правовую категорию можно рассматривать в двух основных аспектах.

Во-первых, как *подинститут Особенной части трудового права* – заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты, т.е. совокупность правовых норм, закрепляющих положения, связанные с организацией оплаты труда работников (понятие заработной платы и минимальной заработной платы, тарифную систему и ее элементы, формы, системы и размеры оплаты труда, нормы труда и т.п.). Нормы данного подинститута содержатся в гл. 6–9 ТК, других актах законодательства о труде, в коллективных договорах и соглашениях, иных локальных нормативных правовых актах.

Во-вторых, как *вознаграждение за труд*, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом

фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время (ст. 57 ТК).

Можно выделить следующие *основные признаки, характеризующие заработную плату*: 1) она является гарантированным вознаграждением за работу по трудовому договору, т.е. необходимым элементом любого трудового правоотношения; 2) она выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь или (и) в натуральной форме (смешанная форма оплаты); 3) она основана на заранее установленных нормах и расценках; 4) она выплачивается по конечным результатам труда; 5) она не ограничивается максимальными размерами и не может быть ниже установленного государством минимума.

Механизм формирования заработной платы существенно различается во внебюджетной (производственной) и в бюджетной (непроизводственной) сферах. Во *внебюджетной сфере* заработная плата должна быть заработана коллективом работников, ее источником является прибыль, полученная нанимателем. В *бюджетной сфере* заработная плата формируется полностью или в основной части за счета ассигнований из бюджета.

Заработная плата, как правило, складывается из двух частей: основной (постоянной) и дополнительной (переменной). *Основную часть* заработной платы составляют оплата по тарифу (тарифной ставке или должностному окладу) и при отклонении от условий, на которые рассчитаны тарифы, а также некоторые надбавки и доплаты (например, за работу в ночное время, за выслугу лет). Основная часть заработной платы является постоянной, гарантированной для всех категорий работников при условии выполнения ими норм труда.

Переменную часть заработной платы образуют предусмотренные законодательством и локальными нормативными правовыми актами дополнительные выплаты. Размер этих выплат может изменяться либо они вообще не выплачиваются. К таким выплатам относятся, например, различные премии, вознаграждения по итогам годовой работы, за выслугу лет, отдельные

доплаты и надбавки (к примеру, за профессиональное мастерство, за интенсивность труда).

Существует два основных метода правового регулирования заработной платы: централизованный (государственного нормирования) и децентрализованный (договорного регулирования).

Централизованный метод выражается в установлении государством важнейших исходных положений и нормативов, обеспечивающих необходимое единство в принципиальных вопросах оплаты труда. В своей совокупности они образуют *систему государственных гарантий по оплате труда работников.* Согласно ст. 56 ТК эта система включает в себя следующие элементы:

1) величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;

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

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

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

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

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

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

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

Децентрализованный метод реализуется на двух уровнях: *коллективно-договорном* и *индивидуально-договорном*. В нем находят проявления права нанимателей и работников в области оплаты труда. Он выражается в регулировании заработной платы на основании коллективных договоров, соглашений, иных локальных нормативных правовых актов, а также трудовых договоров. В современных условиях сфера действия децентрализованного метода существенно расширяется.

В правовом регулировании заработной платы обычно используются следующие элементы:

1) *тарифная система* (обеспечивающая оценку в основном качественной стороны труда работников);

2) *формы, системы и размеры оплаты труда* (обеспечивающие оценку в основном количественной стороны труда работников);

3) *нормы труда* (обеспечивающие оценку трудоемкости выполняемых работ).

Заработная плата отличается от *других видов денежных доходов*. Так, она по ряду признаков отличается от вознаграждения за работу (цены работы) по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения и др.): а) заработная плата выплачивается систематически за проделанную работу, а оплата по гражданско-правовым договорам осуществляется в основном разово, за конечные результаты труда; б) заработная плата регулируется с помощью централизованного и децентрализованного методов, а вознаграждение по гражданско-правовым договорам регулируется их сторонами; в) для заработной платы государством устанавливается ее минимальный размер, а для оплаты по гражданско-правовым договорам он не устанавливается; г) заработная плата делится, как правило, на основную и дополнительную части, чего нет при оплате по гражданско-правовым договорам.

11.2. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы

В соответствии с Конвенцией МОТ № 26 «О процедуре установления минимальной заработной платы» (1928 г.) минимальные ставки заработной платы должны обеспечить трудящимся удовлетворительный образ жизни (разд. III Конвенции). Положения данной Конвенции нашли отражение законодательстве о труде Республики Беларусь.

Согласно ст. 59 ТК *минимальная заработная плата* (*месячная и часовая)* – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда. Размер минимальной заработной платы, порядок его установления и условия повышения определяются законодательством.

В соответствии с Законом об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы размер минимальной заработной платы определяется с учетом:

- уровня занятости и производительности труда;
- потребностей работника в материальных благах и услугах;
- экономических возможностей республиканского и местных бюджетов, а также нанимателей;
- сложившихся величин средней заработной платы в экономике, пенсий, стипендий, пособий, компенсаций и других социальных выплат.

Размеры минимальной заработной платы (месячной и часовой) устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь ежегодно с 1 января исходя из условий ее определения и соотношения между размером минимальной заработной платы и соответствующими социальными нормативами.

Совет Министров Республики Беларусь с участием республиканских объединений нанимателей и профсоюзов ежегодно при разработке прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь определяет соотношение между размером минимальной заработной платы и социальными нормативами (бюджетом прожиточного минимума, а в дальнейшем – минимальным потребительским бюджетом), обеспечивая при этом ежегодное

поэтапное сближение их размеров. Размер минимальной заработной платы в течение года подлежит индексации в порядке, предусмотренном законодательством для индексации доходов населения с учетом инфляции.

Минимальная заработная плата применяется исключительно в сфере трудовых отношений и обеспечивает социальную защиту работников. Размер минимальной заработной платы, установленный законодательством, является обязательным для нанимателей в качестве низшей границы оплаты труда работников. Минимальная заработная плата выплачивается бюджетными организациями за счет соответствующих бюджетов, иными организациями – за счет их собственных средств, предназначенных на оплату труда.

В целях поддержания определенного уровня жизни населения в связи с ростом стоимости жизни действующее законодательство предусматривает индексацию (т.е. осовременивание) денежных доходов граждан. В соответствии ст. 58 ТК *индексация заработной платы* осуществляется в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Согласно Закону об индексации доходов населения с учетом инфляции индексация представляет собой корректировку величины не имеющих единовременного характера доходов физических лиц в денежных единицах Республики Беларусь из бюджетных источников (в том числе заработная плата по месту работы, денежное довольствие) в целях частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией. Физическим лицам, получающим денежные доходы на территории Республики Беларусь из других источников, возмещение потерь от инфляции может осуществляться за счет средств организаций по основаниям, предусмотренным коллективными договорами (соглашениями). Индексация может осуществляться в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда (ставок, окладов), денежного довольствия.

Индекс потребительских цен рассчитывается Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь и ежемесячно (не позднее 20 числа следующего

месяца) публикуется в республиканских средствах массовой информации, в том числе нарастающим итогом с начала года и с момента предыдущей индексации. Индексация денежных доходов производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентный порог. Индексация денежных доходов осуществляется на величину индекса потребительских цен с корректировкой по нормативу, устанавливаемому законодательством. Индексированный доход выплачивается, начиная со следующего месяца. Индексация денежных доходов производится по месту их получения.

11.3. Тарифная система и ее элементы

Основой правового регулирования заработной платы выступает *тарифная система*. Она представляет собой совокупность закрепленных в соответствующих актах законодательства, локальных нормативных правовых актах нормативов, предназначенных для отражения в заработной плате содержания, сложности и условий труда (тяжести, вредности и пр.), квалификации работников в целях обеспечения дифференциации оплаты труда.

Существующая в Республике Беларусь тарифная система включает следующие элементы:

1) *тарифно-квалификационные справочники*. В настоящее время действуют Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) (отдельные выпуски которого утверждены постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь); Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД) (отдельные выпуски которого утверждены постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь) и др.;

2) *тарифные сетки*. Основополагающее значение имеет Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (ЕТС), утвержденная постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23 марта 2001 г. № 21. Ранее она

являлась обязательной для использования как в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, так и в коммерческих организациях и у индивидуальных предпринимателей. Однако в настоящее время коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям предоставлено право самостоятельно принимать решения о применении ЕТС при определении условий оплаты труда своих работников. ЕТС представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе устанавливаются тарифные ставки (оклады) большинства работников.

ЕТС содержит:

а) шкалу тарифных разрядов работников: с 1 по 27;

б) повышающие тарифные коэффициенты по каждому разряду. При этом диапазон (соотношение между тарифными коэффициентами, соответствующими крайним разрядам) составляет 1:7,84. Тарифная ставка (оклад) работника более высокого разряда определяется путем умножения установленной Правительством Республики Беларусь тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент;

3) *республиканские тарифы оплаты труда*. Ими являются часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Иные наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников. Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифным коэффициентам ЕТС и установленной тарифной ставке первого разряда.

Определенные на основе ЕТС тарифные ставки (оклады) работников обычно увеличиваются за счет различных *доплат, надбавок и повышений*.

Оплата труда ряда категорий работников (государственных служащих, военнослужащих, сотрудников военизированных организаций и др.) осуществляется не на основе ЕТС, а в ином порядке (путем установления должностных окладов и пр.). В некоторых случаях оплата труда производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре (домашние работники, трудящиеся-иммигранты и др.).

11.4. Формы, системы и размеры оплаты труда

Правовое регулирование заработной платы предполагает выбор и применение той или иной *формы (системы) оплаты труда работников*, под которой понимается способ установления соотношения между мерой затраченного работником труда и размера вознаграждения за труд.

В ст. 63 ТК формы, системы, а также размеры оплаты труда определены в общем виде – *в зависимости от сферы их применения*. Так, формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Формы, системы и размеры оплаты труда государственных служащих и приравненных к ним лиц устанавливаются законодательством о государственной службе.

Формы и системы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

При этом дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников, причем во всех случаях заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

В зависимости от того, чем определяется мера затраченного труда (продолжительностью проработанного времени или количеством произведенной продукции либо выполненных трудовых операций) на практике используются две основные формы заработной платы – сдельная и повременная, которые подразделяются на системы.

При *сдельной* оплате труда заработная плата работников (или их группе) начисляется за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, килограммах и т.п.), а при *повременной* – по установленной тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное им время. Применение той или иной формы оплаты труда зависит от условий производства. Допускается и сочетание этих форм.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на следующие системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную.

При *прямой сдельной системе* заработок работнику начисляется по установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы).

При *сдельно-премиальной системе* рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение конкретных показателей работы.

При *сдельно-прогрессивной системе* в пределах установленной исходной нормы (базы) труд оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх базы – по повышенным сдельным расценкам.

При *косвенной сдельной системе* размер заработной платы вспомогательных рабочих ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих.

При *аккордной системе* размер заработной платы устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятых в целом.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на системы: простую и повременно-премиальную. При первой – заработная плата работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время, а при второй – дополнительно выплачивается премия.

Премирование является дополнительным стимулированием работников за результаты как индивидуального, так и коллективного труда, за их вклад в повышение эффективности производства. В одних случаях оно применяется в форме сдельно-премиальной и повременно-премиальной систем оплаты труда, т.е. служит средством дополнительного вознаграждения за труд, а в других – имеет форму разового вознаграждения (поощрения), осуществляемого вне системы оплаты труда. Вопросы премирования регулируются обычно коллективными или трудовыми договорами либо специальными положениями.

11.5. Нормирование труда. Нормы труда, их установление, замена и пересмотр

Нормирование труда представляет собой составную часть управления производством, один из важнейших элементов правового регулирования заработной платы. Оно включает в себя определение и оптимизацию необходимых затрат труда на производство единицы продукции, товаров (работ, услуг) отдельным работникам или коллективам и установление на этой основе норм труда.

Согласно ст. 86 ТК *нормы труда* устанавливаются применительно к формам оплаты труда. При повременной форме работникам устанавливаются *нормированные задания*, а для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены *нормы обслуживания* или *нормы численности*. При сдельной форме оплаты труда используются *нормы выработки* и *нормы времени*, исходя из которых определяются *сдельные расценки* (ст. 88 ТК). В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также *укрупненные* и *комплексные нормы*.

В соответствии со ст. 87 ТК *установление, замена и пересмотр норм труда* производятся нанимателем с участием профсоюза. Для однородных работ разрабатываются и утверждаются в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

Оплата труда работников на основе тарифных ставок (окладов) производится только при условии выполнения ими норм труда. В свою очередь согласно ст. 89 ТК *наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда*. Такими условиями считаются:

1) обеспечение заказов и объемов работ;

2) исправное состояние машин, станков и приспособлений;

3) своевременное обеспечение технической документацией;

4) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;

5) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;

6) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение требований по охране труда, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т.д.).

11.6. Исчисление среднего заработка

В случаях, предусмотренных законодательством, работнику гарантируется сохранение среднего заработка, который исчисляется по определенным правилам. Порядок *исчисления среднего заработка* регулируется гл. 7 ТК «Исчисление среднего заработка», а также Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47.

Предусмотрено два варианта исчисления среднего заработка: 1) за время отпусков и 2) за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Средний заработок, сохраняемый за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков (ст. 81 ТК) определяется за период в 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала отпуска (увольнения) работника.

Средний заработок для оплаты времени в других случаях (выполнения государственных или общественных обязанностей, переезда на работу в другую местность, вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия и пр.) (ст. 82 ТК) определяется исходя из заработной платы, начисленной работнику за 2 календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих наступлению соответствующего случая (увольнения и др.).

Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, определяется ст. 85 ТК и иным законодательством. В состав среднего заработка включаются все виды основной и дополнительной заработной платы, носящие постоянный характер (заработная плата за выполненную работу и отработанное время; поощрительные выплаты; выплаты компенсационного характера и т.п.).

11.7. Оплата труда при отклонении от условий работы, на которые рассчитаны тарифы

Заработная плата (тарифные ставки, должностные оклады, сдельные расценки) установлена исходя из нормальных условий труда. Однако в ряде случаев возможны *отклонения от условий работы, на которые рассчитаны тарифы*, что влечет изменение порядка и размеров оплаты труда.

В ТК (гл. 6) предусмотрены следующие случаи подобного рода: *при выполнении работ различной квалификации (ст. 66); при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих*

работников (ст. 67); при временном заместительстве (ст. 68); за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные выходные дни (ст. 69); за работу в ночное время (ст. 70); при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции) (ст. 71); при переводе и перемещении на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 72).

Вариантами оплаты труда в вышеуказанных случаях будут: *доплаты (ст. 67, 70); оплата в повышенном размере (ст. 69); сохранение среднего заработка или определенной его части (ст. 71, 72)* и др.

К примеру, согласно ст. 69 ТК за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (ч. 1 ст. 147 ТК) и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата: 1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок; 2) работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (окладов). Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь, в иных организациях – трудовым договором и (или) локальным нормативным правовым актом.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время). Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

11.8. Порядок выплаты заработной платы

Порядок выплаты заработной платы определяется ст. 73–75 ТК. Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (ст. 136 ТК) или государственными праздниками и праздничными днями (ч. 1 ст. 147 ТК) она должна производиться накануне их.

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь. С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи. Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 603 «Об утверждении перечня товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями». В указанный перечень включены такие товары, как нефтепродукты и горюче-смазочные материалы, лекарственные средства, алкогольные напитки, табачные изделия, наркотические вещества, непищевая спиртосодержащая продукция, взрывчатые и отравляющие вещества и др.

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, по направлению нанимателя получает дополнительное образование взрослых), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату. По желанию работника заработная плата полностью или частично перечисляется на счет в банке.

В соответствии со ст. 76 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 филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в иной местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать *резервный фонд заработной платы*. Размер, основания, порядок создания и использования резервного фонда определяются Положением о резервном фонде заработной платы, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605.

Согласно ст. 77 ТК при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся *не позднее дня увольнения*. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете. В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан выплатить в день увольнения не оспариваемую им сумму. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее 7 календарных дней со дня подачи нанимателю соответствующих документов.

В случае *невыплаты по вине нанимателя* в установленные сроки причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам. При *задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя* работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки (ст. 78, 79 ТК).

11.9. Правовая охрана заработной платы. Ограничение удержаний и размера удержаний из заработной платы

Законодательство о труде охраняет право работников на получение причитающейся им заработной платы, устанавливая *строго ограниченный перечень оснований* удержания из нее. Согласно ст. 107 ТК удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. Такие удержания могут производиться для выполнения обязательств перед государством (налоги, удержания по исправительным работам, штрафы и т.п.), перед третьими лицами (в соответствии с ГПК на основании исполнительных документов) и для погашения задолженности нанимателю.

При этом удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по *распоряжению нанимателя* (т.е. в бесспорном порядке) в следующих случаях:

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

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 1, 2, 4 и 5 ст. 35, п. 1, 2 и 6 ст. 42, п. 1, 2 и 6 ст. 44 ТК, по желанию работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не

произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка (ч. 1 ст. 408 ТК). В соответствии с п. 3.6 Декрета № 5 при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, удержание может производиться при ущербе в размере до трех среднемесячных заработных плат работника.

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

Статья 108 ТК и п. 3.6 Декрета № 5 устанавливают *ограничения размера удержаний из заработной платы*, что должно соблюдаться при удержаниях по любым основаниям.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, – 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику. Так, согласно ст. 523 ГПК допускается удержание в размере 50 процентов заработной платы и приравненных к ней доходов при взыскании алиментов, возмещении за ущерб, причиненный преступлением, возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина, взыскании задолженности по оплате за пользование жилым помещением, техническое обслуживание и коммунальные услуги, по отчислениям средств на капитальный ремонт жилого дома.

В соответствии с п. 3.6 Декрета № 5 при удержании из заработной платы в случае возмещения ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера

удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработка.

Перечисленные ограничения *не распространяются* на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (обязанные лица). Однако за работником должно быть сохранено не менее 30 процентов заработка.

В соответствии со ст. 109 ТК *не допускаются удержания* из предусмотренных законодательством сумм выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание. К числу последних, согласно ст. 525 ГПК относятся выплаты единовременного характера – компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении, компенсационные выплаты в связи с командировкой, пособия на рождение ребенка и на погребение и др.

11.10. Понятие и виды гарантийных и компенсационных выплат

Заработная плата не является единственным денежным обязательством, по которому наниматель должен рассчитаться с работником. Законодательство о труде предусматривает в определенных случаях выплаты, которые напрямую не связываются и не соизмеряются с затратами труда работника, а имеют *гарантийный* или *компенсационный характер*. Целью этих выплат выступает недопущение снижения заработной платы работника в тех случаях, когда он освобождается от исполнения своих трудовых обязанностей либо изменяются обычные условия его труда. Регулируются указанные выплаты ТК (гл. 9 «Гарантии и компенсации» и др.) и иными актами законодательства. Содержащиеся в этих актах правовые нормы являются составной частью

(подинститутом) института заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат.

В ч. 1 ст. 90 ТК *гарантии* определяются в общем виде – как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав.

Необходимо учитывать, что гарантийный характер имеют многие нормы трудового права, в том числе связанные с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников: нормы, предусматривающие гарантии при заключении, изменении и прекращении трудового договора, ограничивающие продолжительность рабочего времени, устанавливающие государственные гарантии по оплате труда работников и др. Главой 9 ТК регулируются наиболее характерные случаи предоставления гарантий, которые обеспечивают работникам, не работавшим в течение определенного времени по уважительным причинам, сохранение места работы (должности) (*гарантии нематериального характера*), а также среднего заработка или его части (*гарантии материального характера*).

В системе гарантий материального характера различаются гарантийные выплаты и гарантийные доплаты.

Гарантийные выплаты предусмотрены за время освобождения от работы взамен заработной платы. Они исчисляются в размере среднего заработка (его части) или тарифной ставки (оклада). В соответствии с гл. 9 ТК гарантии работникам предоставляются в следующих случаях: при служебных командировках (ч. 1 ст. 95 ТК); для работников, избранных на выборные должности в государственные органы (ст. 100 ТК); для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 101 ТК); для работников при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке по направлению нанимателя (ст. 102 ТК); для работников, направляемых на медицинский осмотр и медицинское обследование в государственные организации здравоохранения (ст. 103 ТК); для работников,

являющихся донорами (ст. 104 ТК); для работников-изобретателей и рационализаторов (ст. 105). Гарантийные выплаты осуществляются либо за *счет нанимателя* (ч. 1 ст. 95, ст. 102, 103, 105), либо за *счет иных органов и организаций* (например, при выполнении государственных или общественных обязанностей; работникам, являющимся донорами) (ст. 101, 104).

Гарантийные доплаты осуществляются нанимателем при наличии работы, если работник теряет в заработке (например, при перемещении работника на другую работу, если в результате его заработок уменьшается по независящим от него причинам). Гарантийные доплаты суммируются с начисленной работнику заработной платой.

При этом в законодательстве установлен минимальный объем компенсационных выплат (доплат), который может быть увеличен в коллективных договорах, соглашениях и трудовых договорах.

Компенсации – это денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей (ч. 2 ст. 90 ТК). В отличие от гарантий размеры компенсаций не зависят от размера заработной платы работника. При этом законодательством установлен минимальный объем компенсаций, который может быть увеличен в коллективных договорах, соглашениях и трудовых договорах.

В соответствии с гл. 9 ТК компенсации работникам выплачиваются в следующих случаях: при служебных командировках (ч. 2 ст. 95); в связи с переездом на работу в другую местность (ст. 96, 98); за подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом (ст. 99); за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику (ст. 106).

В ряде случаев *компенсации предоставляются в сочетании с гарантиями*. Так, при служебных командировках работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и заработной платы в течение всего срока командировки, но не ниже среднего заработка.

Наряду с этим наниматель обязан выдать аванс и возместить (компенсировать) работнику следующие расходы:

1) по проезду к месту служебной командировки и обратно;

2) по найму жилого помещения;

3) за проживание вне места жительства (суточные);

4) иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы.

Инструкция о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь утверждена постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 35. При этом предусмотренные в коллективном договоре, соглашении размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций.

11.11. Правовое регулирование денежного довольствия, гарантий и компенсаций военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Вознаграждением за труд военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов является *денежное довольствие,* которое регулируется специальными законодательными актами. В частности, денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел регулируется Положением о прохождении службы в ОВД (глава 12 «Денежное довольствие») и иными актами специального законодательства.

Так, денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел состоит из основных и добавочных видов.

Основные виды денежного довольствия включают в себя должностной оклад в соответствии с занимаемой должностью и оклад по специальному званию в соответствии с присвоенным специальным званием, которые составляют оклад денежного содержания.

Добавочные виды денежного довольствия состоят из ежемесячных, единовременных (разовых) выплат и включают в себя надбавку за выслугу лет, другие выплаты в соответствии с законодательством.

Денежное довольствие подлежит выплате сотрудникам ежемесячно за календарные дни службы.

Порядок и условия выплаты денежного довольствия сотрудникам, курсантам, слушателям, адъюнктам и докторантам определяются Министром.

Положением о прохождении службы в ОВД предусмотрены особенности выплаты денежного довольствия отдельным категориям сотрудников. Так, курсантам первоначальной подготовки учреждений образования Министерства внутренних дел, учреждений дополнительного образования Министерства внутренних дел, курсантам из числа граждан, поступивших в учреждения образования Министерства внутренних дел для получения среднего специального, высшего образования I ступени в дневной форме получения образования, выплачивается денежное довольствие в размере, установленном законодательством. За курсантами из числа сотрудников, поступивших в учреждения образования Министерства внутренних дел для получения среднего специального, высшего образования I ступени в дневной форме получения образования, и сотрудниками, поступившими в учреждения образования Министерства внутренних дел для получения высшего образования II ступени, послевузовского образования в дневной форме получения образования, сохраняется денежное довольствие, предусмотренное по последней занимаемой должности в органе внутренних дел перед поступлением в эти учреждения образования, в размере, установленном законодательством. Курсантам (курсантам первоначальной подготовки), признанным в соответствии с законодательством детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, а также лицами в возрасте от 18 до 23 лет из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должностные оклады увеличиваются вдвое.

Сотрудникам, имеющим специальные звания среднего, старшего и высшего начальствующего состава, достигшим выслуги 15 лет и более в календарном исчислении и переведенным (за исключением переведенных на низшую должность в связи с реализацией дисциплинарного взыскания в виде понижения в должности) в учреждения образования Министерства внутренних дел на должности руководящего состава по основной деятельности, должности научных и педагогических работников (включая профессорско-преподавательский состав), в период их службы в этих учреждениях образования, а также при исчислении пенсии в случае увольнения их со службы из этих учреждений образования приказами Министра сохраняются должностные оклады по последним штатным должностям, которые занимали названные лица в органе внутренних дел до перевода, если эти оклады превышают должностные оклады по должностям, занимаемым в учреждениях образования Министерства внутренних дел.

В определенных случаях сотрудники имеют право на доплату и на повышение должностных окладов. Так, право на *доплату* в соответствии с законодательством и в порядке, определяемом Министром, предусмотрено за выполнение сотрудниками дополнительно обязанностей временно отсутствующего сотрудника. *Повышение должностных окладов* в размерах, установленных законодательством, предусмотрено за особый характер службы. При этом порядок такого повышения, перечень органов внутренних дел и должностей сотрудников, которым производится повышение должностных окладов, определяются Министром.

Для военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов специальными законодательными актами предусмотрены также *гарантии* и *компенсации*. В частности, гарантии и компенсации сотрудникам органов внутренних дел регулируется Положением о прохождении службы в ОВД (глава 13 «Гарантии и компенсации сотрудникам») и иными актами законодательства.

Так, сотрудникам органов внутренних дел (кроме сотрудников и курсантов, имеющих право на получение продовольственного пайка или питание в столовых

органа внутренних дел либо организации, входящей в систему органов внутренних дел) выплачивается *денежная компенсация взамен продовольственного пайка в размере, установленном законодательством.*

К числу гарантий сотрудникам органов внутренних дел относятся:

– право на бесплатное медицинское обслуживание в организациях здравоохранения органов внутренних дел;

– право на санаторно-курортное лечение и оздоровление;

– право на единовременное подъемное пособие, оплату расходов на перевозку собственного имущества и на проезд сотрудника и членов его семьи при переезде сотрудника на новое место жительства в другую местность в связи с переводом по службе, в том числе с передислокацией органа внутренних дел;

– право на гарантии в связи с рождением и воспитанием детей, установленные законодательством о труде;

– право на льготы и единовременное пособие, предусмотренные законодательством для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

– иные гарантии, предусмотренные законодательными актами.

Так, сотрудники и члены их семей (супруга (супруг), дети до 23 лет, обучающиеся в учреждениях образования в очной форме получения образования, дети старше 18 лет, если они стали инвалидами до достижения ими возраста 18 лет) имеют право на *бесплатное медицинское обслуживание в организациях здравоохранения органов внутренних дел.* Указанные гарантии сохраняются также за гражданами, имеющими право на получение пенсии, уволенными со службы по возрасту и по некоторым иным основаниям.

Санаторно-курортное лечение и оздоровление сотрудников, а также граждан, уволенных со службы, осуществляются в порядке, установленном Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 «О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения».

При переезде сотрудника на новое место жительства в другую местность в связи с переводом по службе, в том числе с передислокацией органа внутренних

дел, ему за счет средств Министерства внутренних дел в порядке, определяемом Министром:

– выплачивается *подъемное пособие* в размере одного оклада денежного содержания на сотрудника и 25 процентов оклада денежного содержания на каждого члена его семьи, переезжающего вместе с ним;

– оплачиваются *расходы на перевозку* всеми видами транспорта, кроме воздушного, до 10 тонн собственного имущества. При этом указанная гарантия сохраняется за гражданами, уволенными со службы по возрасту и по некоторым иным основаниям, в течение 6 месяцев со дня исключения из списков личного состава органа внутренних дел;

– оплачиваются *расходы по проезду* сотрудника и членов его семьи к новому месту жительства. При этом указанная гарантия сохраняется за гражданами, уволенными со службы по возрасту и по некоторым иным основаниям.

Беременные женщины-сотрудники, женщины-сотрудники (сотрудники, являющиеся отцами (опекунами) детей, фактически осуществляющие уход за детьми либо воспитывающие их без матерей (в случае их смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в государственной организации здравоохранения и в других случаях отсутствия попечения матерей), имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), пользуются *гарантиями, установленными законодательством о труде.*

Курсантам учреждений образования Министерства внутренних дел из семей военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава Следственного комитета, органов внутренних дел, органов финансовых расследований, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, погибших (умерших) либо ставших инвалидами при исполнении служебных обязанностей на территории государств, в которых велись боевые действия, а также погибших (умерших) в мирное время в связи с осуществлением (при осуществлении) ими служебной деятельности либо вследствие принятия ими мер по предотвращению (пресечению) преступления, административного правонарушения, при их обучении предоставляются *льготы,*

предусмотренные законодательством для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Также указанным курсантам выплачивается в порядке, установленном законодательством, *единовременное пособие* в размере минимальной пенсии по возрасту.

10.12. Значение законодательства о заработной плате, гарантийных и компенсационных выплатах в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о заработной плате, гарантийных и компенсационных выплатах имеет существенное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, это законодательство в полном объеме распространяется на работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора (контракта).

Во-вторых, нормы законодательства о заработной плате, гарантийных и компенсационных выплатах лежат в основе построения норм законодательства о денежном довольствии, гарантиях и компенсациях военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

В-третьих, нормы законодательства о заработной плате, гарантийных и компенсационных выплатах, за отдельными изъятиями, распространяются на осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества (исправительные работы, ограничение свободы и др.). Изъятия из законодательства о труде по отношению к указанным лицам устанавливаются соответствующими нормами УИК. Так, из заработка осужденных к исправительным работам производятся удержания в доход государства в размере, установленном приговором суда. При этом удержания производятся из заработной платы по основному месту работы осужденного за каждый отработанный месяц независимо от наличия к нему претензий по исполнительным документам. Удержания производятся со всей суммы заработка

без исключения из этой суммы налогов и других платежей. При производстве удержаний учитываются денежная и натуральная части заработка осужденного (ст. 38, 41 УИК). Осужденные, отбывающие наказание в виде ограничения свободы с направлением в исправительное учреждение открытого типа, обязаны участвовать без оплаты труда в работах по благоустройству зданий и территории исправительного учреждения открытого типа в нерабочее время продолжительностью до четырех часов в неделю (ст. 47 УИК).

В-четвертых, нормы законодательства о заработной плате, за некоторыми изъятиями, распространены на осужденных к лишению свободы. Так, эти осужденные имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Размер оплаты труда осужденных, отработавших месячную норму рабочего времени и выполнивших установленную для них норму выработки, не может быть ниже установленного законодательством Республики Беларусь размера оплаты труда за выполнение соответствующих работ. Оплата труда осужденных при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выработки. Заработная плата осужденных подлежит индексации в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь. Вместе с тем из заработной платы и приравненных к ней доходов у осужденных производятся удержания для возмещения стоимости питания, одежды и обуви (кроме стоимости специального питания и специальной одежды), коммунально-бытовых услуг в порядке, установленном Министерством внутренних дел Республики Беларусь. Возмещение осужденными расходов по их содержанию производится после удержания подоходного налога, обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, алиментов на содержание несовершеннолетних детей, средств на возмещение расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. Удержания по исполнительным документам производятся из оставшейся суммы в порядке,

предусмотренном ГПК. В исправительных учреждениях, за исключением исправительных колоний-поселений, начисленная осужденным заработная плата зачисляется на их лицевой счет. Осужденным, отбывающим наказание в исправительных колониях-поселениях, независимо от всех удержаний выплачивается не менее 50 процентов начисленной им заработной платы (ст. 100, 102 УИК).

В-пятых, нарушения норм законодательства о заработной плате, гарантийных и компенсационных выплатах являются условиями, способствующими совершению корыстных преступлений. Присвоение либо растрата денежных средств, предназначенных для выплаты денежного довольствия военнослужащим и сотрудникам, заработной платы работникам и иных приравненных к ним выплат, является одним из распространенных способов хищения.

В-шестых, в случаях явки по вызову в рабочее время в правоохранительные органы – органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка за счет соответствующих правоохранительных органов (ст. 101 ТК).

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и сущность заработной платы как правовой категории.
2. Из каких частей, как правило, складывается заработная плата?
3. Назовите методы правового регулирования заработной платы.
4. Раскройте понятие и сущность минимальной заработной платы.
5. Раскройте понятие и порядок индексации заработной платы.
6. Охарактеризуйте тарифную систему и ее элементы.
7. Охарактеризуйте формы, системы и размеры оплаты труда.

8. Что такое нормирование труда? В каком порядке производятся определение, установление, замена и пересмотр норм труда?
9. Раскройте порядок исчисления среднего заработка.
10. Охарактеризуйте порядок оплаты труда при отклонении от условий работы, на которые рассчитаны тарифы.
11. Раскройте случаи и порядок удержаний из заработной платы.
12. Охарактеризуйте случаи ограничения размера удержаний из заработной платы.
13. Раскройте понятия гарантий, гарантийных выплат и гарантийных доплат.
14. В каких случаях производятся гарантийные выплаты и гарантийные доплаты?
15. Раскройте понятие компенсаций. Перечислите случаи выплаты компенсаций работникам.
16. Охарактеризуйте порядок и условия выплаты денежного довольствия, гарантий и компенсаций сотрудникам органов внутренних дел.
17. Раскройте значение законодательства о заработной плате, гарантийных и компенсационных выплатах в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы : Закон Респ. Беларусь, 17 июл. 2002 г., № 124-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.04.2014 г. № 134-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Об индексации доходов населения с учётом инфляции : Закон Респ. Беларусь, 21 дек. 1990 г., № 476-XII : в ред. Закона Респ. Беларусь от 14.07.2009 г. № 41-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. О прожиточном минимуме в Республике Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 6 янв. 1999 г., № 239-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.07.2016 г. № 397-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда : Указ Президента Республики Беларусь, 10 мая 2011 г., № 181 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Об утверждении Положения о порядке направления в служебные командировки за границу : Указ Президента Республики Беларусь, 13 июня 2005 г., № 274 : в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 23.02.2015 г. № 95 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Об утверждении перечня товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 апр. 2000 г., № 603 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
7. Об утверждении Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 10 апр. 2000 г., № 47: в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 02.06.2014 г. № 31 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
8. Об утверждении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и внесении изменений и дополнений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета» : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 23 марта 2001 г., № 21 : в ред. постановления Министерства труда

и социальной защиты Респ. Беларусь от 27.05.2004 г. № 58 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

9. Об утверждении Инструкции о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие) : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 25 июля 2014 г., № 70 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
10. Об утверждении Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь : постановление Министерства финансов Респ. Беларусь, 12 апр. 2000 г., № 35 : в ред. постановления Министерства финансов Респ. Беларусь от 01.07.2014 г. № 48 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
11. Об установлении размеров возмещения расходов при служебных командировках : постановление Министерства финансов Респ. Беларусь, 16 июн. 2016 г., № 48 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
12. Островский, Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. – Минск: Беларусь, 1976. – 121 с.
13. Скрипченко, Д.Г. Оплата труда и пути её реформирования / Д.Г. Скрипченко. – Минск: Амалфея. 1997. – 350 с.
14. Пашерстник, Е.Б. Заработная плата в современных условиях / Е.Б.Пашерстник, М.С. Мейкин, Н.В. Пашерстник. – Санкт-Петербург: Герда, 2000. – 127 с.

Глава 12. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников

12.1. Понятие трудовой дисциплины, методы ее обеспечения

Трудовая дисциплина, являясь необходимым условием всякой совместной работы в любом обществе представляет собой важную социально-экономическую

и правовую категорию. Правовое регулирование трудовой дисциплины осуществляется значительным числом нормативных правовых актов: актами Главы государства, ТК (главы 5 «Обязанности работников и нанимателей», 13 «Трудовая дисциплина», 14 «Дисциплинарная ответственность работников» и др.), ТПВТР, уставами и положениями о дисциплине, иными актами законодательства, локальными нормативными правовыми актами. Так, согласно Директиве Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» укрепление дисциплины и правопорядка – важнейшая основа обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей. Важную роль в регулировании трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности работников играет постановление Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников».

Исходя из действующего законодательства о труде и современных научных подходов, трудовую дисциплину как *правовую категорию* можно рассматривать в трех основных аспектах.

Во-первых, как *институт Особенной части трудового права*, т.е. совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих взаимные обязанности работников и нанимателей, меры поощрения за труд и меры дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка. Данные нормы содержатся в ТК, а также иных нормативных правовых актах.

Во-вторых, как *элемент любого трудового правоотношения*, т.е. обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей. Определение трудовой дисциплины в этом аспекте закреплено в ст. 193 ТК.

В-третьих, как *фактическое поведение работника*, т.е. уровень соблюдения работниками внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины у конкретного нанимателя. Трудовая дисциплина в этом аспекте предопределяет состояние трудовой дисциплины в обществе в целом.

Под *методами обеспечения трудовой дисциплины* понимаются предусмотренные законодательством и локальными нормативными правовыми актами способы воздействия на основных субъектов трудового права – работников и нанимателей (уполномоченных должностных лиц нанимателей), обеспечивающие надлежащее выполнение ими своих обязанностей.

Обычно выделяется два основных метода обеспечения трудовой дисциплины: убеждение и принуждение.

Убеждение является важнейшим и первостепенным методом обеспечения трудовой дисциплины. Данный метод стимулирует субъекта трудового права к поведению, соответствующему его воле. Правовой формой реализации метода убеждения выступают поощрения за труд, предусмотренные законодательством и локальными нормативными правовыми актами.

Принуждение обеспечивает совершение действий субъектом трудового права вопреки его воле. Правовой формой реализации метода принуждения являются меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия, предусмотренные законодательством и локальными нормативными правовыми актами.

Для каждой организации, любого общества состояние трудовой дисциплины имеет исключительно важное значение. От этого в решающей степени зависят эффективность производства, количество и качество производимой продукции. Состояние трудовой дисциплины предопределяет во многом и моральный климат общества, уровень законопослушания граждан, прочность правопорядка.

В соответствии с п. 1 и 2 Декрета № 5 обеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, содержания

производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями, надлежащих условий труда работников считаются одними из основных критериев оценки работы руководителей организаций государственной и частной форм собственности. При аттестации руководителей организаций или при продлении либо заключении с ними контрактов на новый срок лица, уполномоченные на принятие соответствующих решений, обязаны проводить оценку соблюдения руководителем организации данных критериев и учитывать их при принятии кадровых решений. При этом оценка соблюдения указанных критериев оформляется документально и хранится в личном деле руководителя организации.

12.2. Внутренний трудовой распорядок

Внутренний трудовой распорядок можно определить как регламент (порядок) выполнения работниками работы у нанимателя под его руководством и контролем.

В соответствии со ст. 194 ТК трудовой распорядок для работников определяется:

1) правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и техники безопасности и другими локальными нормативными правовыми актами;

2) штатным расписанием;

3) должностными инструкциями работников;

4) графиками работ (сменности);

5) графиками отпусков.

При этом локальные нормативные правовые акты, которые регулируют трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с ТК и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Важнейшими нормативными правовыми актами, регулирующими внутренний трудовой распорядок, являются *правила внутреннего трудового распорядка*. В зависимости от сферы действия различаются три вида правил: типовые (ТПВТР), отраслевые и местные (локальные).

ТПВТР распространяются на всех работников и нанимателей. Они содержат следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Порядок приема и увольнения работников.
3. Обязанности работника.
4. Обязанности нанимателя.
5. Рабочее время и его использование.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Отраслевые правила внутреннего трудового распорядка могут утверждаться на основе законодательства о труде и ТПВТР республиканскими органами государственного управления с участием отраслевых профсоюзов с учетом специфики конкретных отраслей. Они распространяются на работников и нанимателей соответствующей отрасли.

Согласно ст. 195 ТК *местные (локальные)* правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются на основании ТПВТР нанимателем с участием профсоюзов. Подобный порядок предполагает учет нанимателем мнения профсоюзов в процессе разработки и утверждения местных правил внутреннего трудового распорядка, хотя юридически обязательным оно для него не является. Утвержденные местные правила внутреннего трудового распорядка обязательны как для работников, так и для нанимателя и должны быть вывешены последним на видном месте. При отсутствии местных правил внутреннего трудового распорядка действуют отраслевые (при наличии) либо ТПВТР.

Уставы и *положения о дисциплине* действуют для отдельных категорий работников государственных организаций. Они утверждаются Президентом или Правительством Республики Беларусь. В республике действует несколько уставов и положений о дисциплине (работников железнодорожного, внутреннего водного транспорта, авиационного персонала гражданской авиации, должностных лиц таможенных органов и др.).

Можно отметить следующие *особенности* уставов и положений о дисциплине:

- они распространяются не на всех работников соответствующей отрасли или государственной структуры, а только на тех, которые выполняют в ней основные, профилирующие работы, а также на работников центрального аппарата (например, плавсостав судов, машинистов локомотивов, должностных лиц таможенных органов, министров). На работников, не подпадающих под действие уставов и положений, полностью распространяются правила внутреннего трудового распорядка. На работников, к которым применяются уставы и положения, правила внутреннего трудового распорядка также распространяются, но обычно за исключением норм, регулируемых уставами и положениями;
- по сравнению с правилами внутреннего трудового распорядка уставы и положения о дисциплине предусматривают обычно специфические обязанности работников, а также специфические поощрения и дисциплинарные взыскания, применяемые к ним. Как будет сказано ниже, дисциплинарная ответственность по уставам и положениям о дисциплине является одним из видов специальной дисциплинарной ответственности.

12.3. Поощрения за труд (за успехи в работе), порядок их применения

В воспитании сознательного отношения к труду, обеспечении трудовой дисциплины важная роль принадлежит поощрениям за труд (за успехи в работе). *Поощрения по трудовому праву* можно определить как публичное признание трудовых заслуг работников в форме предусматриваемых законодательством и

локальными нормативными правовыми актами мер поощрения, льгот и преимуществ. Поощрениям посвящены ст. 196 ТК, раздел 6 ТПВТР.

Ст. 196 ТК предусматривает *право нанимателя поощрять работников*. Данная статья не содержит перечня поощрений и не регламентирует порядок их применения. Она лишь указывает, что виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами положениями о дисциплине. На практике обычно применяются следующие виды поощрений: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, занесение на Доску почета и др. В уставах и положениях о дисциплине предусматриваются специфические основания применения и виды поощрений с учетом особенностей трудовой деятельности в соответствующей отрасли (например, к работникам организаций железнодорожного транспорта могут применяться такие виды поощрений, как присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе; награждение нагрудным знаком "Почетному железнодорожнику"; награждение нагрудным значком "Отличный работник Белорусской железной дороги".

В соответствии с подп. 3.1 п. 3 Декрета № 5 руководителям организаций предоставлено право устанавливать в соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами, а также решением собственника имущества организации или уполномоченного им органа работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет.

Поощрения могут объявляться приказом (распоряжением), постановлением нанимателя и доводятся до сведения работников. При этом объявленные приказом (распоряжением), постановлением поощрения заносятся в

установленном порядке в трудовую книжку работника. Таким образом, поощрения, объявленные устно, в трудовую книжку работника не заносятся.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к *государственным наградам* в соответствии с Законом Республики Беларусь от 18 мая 2004 г. № 288-З «О государственных наградах Республики Беларусь». Государственными наградами Республики Беларусь являются звание «Герой Беларуси», ордена, медали и почетные звания Республики Беларусь. Присвоение звания «Герой Беларуси», почетных званий Республики Беларусь, награждение орденами и медалями производится Президентом Республики Беларусь. Сведения о государственных наградах вносятся в трудовую книжку работника.

12.4. Дисциплинарная ответственность работников

12.4.1. Понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности

В соответствии со ст. 197 ТК *дисциплинарный проступок* – это противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Дисциплинарный проступок является основанием дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарную ответственность можно определить как обязанность работника ответить перед нанимателем (или иным должностным лицом) за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры воздействия, указанные в дисциплинарных санкциях трудового законодательства.

Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности, т.е. *мерой государственного принуждения*. Вместе с тем она выступает как самостоятельный, специфический вид юридической ответственности. Ее *особенности* состоят, в частности, в том, что она:

- во-первых, обусловлена наличием трудовых, основанных на трудовом договоре отношений между работником и нанимателем;
- во-вторых, наступает, как правило, перед нанимателем;

- в-третьих, связана с применением так называемых делегированных санкций, смысл которых состоит в использовании их не органом государства, а непосредственно нанимателем, выступающим как уполномоченный государства.

В сказанном заключается отличие дисциплинарной ответственности от других видов юридической ответственности – гражданско-правовой (имущественной), административной и уголовной.

12.4.2. Условия наступления дисциплинарной ответственности

Работник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности при одновременном наличии *следующих условий*:

1) деяние работника должно быть противоправным;
2) деяние работника должно носить виновный характер.

В ряде случаев для признания деяния (действия или бездействия) работника дисциплинарным проступком *необходимо также* чтобы:

1) в результате деяния наступили конкретные вредные последствия;
2) между противоправным деянием работника и наступившими вредными последствиями присутствовала прямая причинная связь.

Противоправность деяния (действия или бездействия) работника связана неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих конкретных трудовых обязанностей, возложенных на него соответствующими правовыми актами (ТК, положениями, правилами, уставами, инструкциями, коллективными и трудовыми договорами и др.). Поэтому не являются дисциплинарными проступками и не влекут дисциплинарной ответственности по причине отсутствия противоправности факты отказа работника от выполнения действий, не входящих в круг его трудовых обязанностей, – отказ от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (отказ от постоянного перевода на другую работу и т.п.), отказ от выполнения трудовых обязанностей, от которых работник освобожден (отказ беременной женщины от работы в ночное время и пр.), отказ

работника от выполнения общественных обязанностей (отказ от выхода на субботник и т.п.) и др.

В соответствии с п. 5 Декрета № 29 неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров Республики Беларусь и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей считается грубым нарушением трудовых обязанностей.

Вина работника в совершении противоправного деяния может выражаться в форме умысла или неосторожности. В некоторых случаях форма вины «привязана» к составу конкретного проступка (например, появление на работе в состоянии опьянения или хищение имущества нанимателя может совершаться только умышленно). Невыполнение работником трудовых обязанностей по независящим от него причинам (например, опоздание на работу в связи с аварией на общественном транспорте) не может рассматриваться как дисциплинарный проступок, поскольку при этом отсутствует вина работника.

Наступление *конкретных вредных последствий* является характерным для составов так называемых «материальных» правонарушений, составы «формальных» правонарушений это не предусматривают. Большинство дисциплинарных проступков является формальными. Материальными являются, в частности, однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников (п. 9 ст.42); дисциплинарные проступки, связанные с причинением ущерба нанимателю.

Установление *прямой причинной связи* между противоправным деянием работника и наступившими вредными последствиями является обязательным для материальных дисциплинарных проступков. К примеру, о прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом как обязательном условии привлечения работника к материальной ответственности говорится в п. 3 ст. 400 ТК.

12.4.3. Виды дисциплинарной ответственности

В трудовом праве различаются два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная.

Общая дисциплинарная ответственность наступает на основе правил внутреннего трудового распорядка. Она распространяется на всех работников, в том числе и на тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. При привлечении к этой ответственности могут приниматься во внимание лишь проступки, непосредственно связанные с работой. Поэтому нельзя, например, привлечь к дисциплинарной ответственности слесаря или инженера, появившегося в общественном месте в нетрезвом состоянии либо совершившего мелкое хулиганство.

О *специальной дисциплинарной ответственности* говорится в общем плане в ст. 204 ТК. Эта ответственность предусмотрена специальными нормативными правовыми актами. Она наступает на основе, во-первых, уставов и положений о дисциплине и, во-вторых, нормативных правовых актов, закрепляющих правовой статус и регламентирующих прохождение службы отдельными категориями государственных служащих (обычными государственными служащими, судьями, прокурорскими работниками, дипломатическими работниками и пр.). Смысл и значение этой ответственности состоят в применении более строгих, специфических взысканий к нарушителям, в том числе в отдельных случаях и за проступки, непосредственно с работой не связанные. Существование специальной дисциплинарной ответственности обусловлено тем, что в соответствующих сферах деятельности даже незначительные нарушения трудовой дисциплины могут повлечь за собой весьма серьезные последствия (например, аварии и катастрофы на транспорте, снижение авторитета государственных органов и т.п.).

Как специальную (наступающую на основе уставов о дисциплине) следует рассматривать дисциплинарную ответственность лиц, проходящих военную службу и службу в военизированных организациях (военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и др.).

12.4.4. Меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия

Меры дисциплинарного взыскания предусмотрены ст. 198 ТК, п. 31 ТПВТР. За совершение дисциплинарного проступка наниматель вправе применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение. При этом увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях, предусмотренных п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42, п. 1 и 5^1 ст. 47 ТК.

Указанные меры взыскания могут применяться к работникам, несущим любой вид дисциплинарной ответственности (общую или специальную). При этом в отношении работников, несущих общую дисциплинарную ответственность, данный перечень является *исчерпывающим*, не подлежащим какому-либо расширению. Что же касается работников, несущих специальную дисциплинарную ответственность, то согласно ч. 2 ст. 198 ТК для них актами специального законодательства могут предусматриваться также и *другие меры дисциплинарного взыскания* (например, к государственным служащим могут применяться такие специфические взыскания, как понижение в классе на срок до шести месяцев, предупреждение о неполном служебном соответствии и др.).

Следует однако иметь в виду, что при любом виде дисциплинарной ответственности перечень мер дисциплинарного взыскания, определенный в актах законодательства, локальными нормативными правовыми актами дополняться и изменяться не может.

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. Наниматель при этом не обязан применять дисциплинарные взыскания в той последовательности, в которой они указаны в законе. Однако при выборе меры дисциплинарного взыскания он должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника на производстве. Несоответствие дисциплинарного

взыскания тяжести проступка и другим обстоятельствам может служить основанием для отмены взыскания.

Наниматель вправе применять к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения к ним мер дисциплинарного взыскания, *иные меры дисциплинарного воздействия*: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие. К другим мерам такого рода относится, в частности, сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины (ст. 181 ТК). Виды и порядок применения указанных мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами.

В соответствии с подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5 руководителям организаций предоставлено право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве новой меры дисциплинарного взыскания *лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев*. К таким выплатам следует относить ежемесячные и ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (оклада) до 50 % согласно подп. 2.5 п. 2 Декрета № 29 и др., которых работник будет лишаться на предстоящий (будущий) период работы.

12.4.5. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности

Данный порядок регулируется ст. 199–203 ТК, п. 33–39 ТПВТР.

В ст. 199 ТК закреплен *порядок (процедура) применения дисциплинарных взысканий*, который должен соблюдаться при наложении любого дисциплинарного взыскания.

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. При этом отказ работника от дачи объяснения

не служит препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако это не исключает возможности применения к работнику *иных мер дисциплинарного воздействия (лишение премий и пр.)*.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Взыскание (за исключением увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания) в трудовую книжку не записывается (ч. 4 ст. 50 ТК).

Статья 200 ТК установлены *сроки применения дисциплинарных взысканий*, которые исчисляются как со дня обнаружения дисциплинарного проступка, так и со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня *обнаружения* дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. При этом днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня

совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному дела.

Сроки, исчисляемые со дня обнаружения дисциплинарного проступка и со дня его совершения, учитываются одновременно. По истечении любого из них дисциплинарное взыскание не может быть применено.

Статья 201 ТК определяет *круг органов (руководителей), правомочных применять дисциплинарные взыскания*. По общему правилу, дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников. Орган (руководитель) может передать это право (полностью или частично) иным органам (руководителям). Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) руководителя.

Дисциплинарное взыскание к работникам, несущим специальную дисциплинарную ответственность, могут применяться также вышестоящими органами (руководителями) и иными должностными лицами.

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

Пункт 5 Декрета № 5 предусматривает, что меры дисциплинарной ответственности, установленные законодательными актами, могут применяться к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, правомочными органами (руководителями) самостоятельно или по письменному требованию:

- государственного органа (организации) – в отношении работников органов и организаций, подчиненных или входящих в состав (систему) этого государственного органа (организации);
- облисполкома или Минского горисполкома – в отношении работников организаций государственной и частной форм собственности,

расположенных на территории соответствующей административно-территориальной единицы;

- иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

Статья 202 ТК регламентирует *порядок обжалования дисциплинарных взысканий*. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном ТК. При этом орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание. После отмены дисциплинарного взыскания наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки применения дисциплинарных взысканий, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

В порядке исключения из общего правила, вышестоящей орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры работников, несущих специальную дисциплинарную ответственность, вправе не только отменить, но и смягчить или усилить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководитель), если установит, что данное взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка. При этом усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении взыскания рассматривается по жалобе работника.

Статьей 203 ТК установлен *порядок погашения и снятия дисциплинарного взыскания*. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвернут новому взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом 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.

Погашенные или снятые дисциплинарные взыскания не должны учитываться при увольнении в связи с систематическим неисполнением трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК), указываться в служебных характеристиках (например, при прохождении конкурса, аттестации и т.п.).

12.5. Правовое регулирование служебной дисциплины военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Служебная дисциплина военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов регулируется *актами специального законодательства*. В частности, правовое регулирование служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел осуществляется: Законом об ОВД, Положением о прохождении службы в ОВД, Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 29 мая 2003 г. № 218, постановлением МВД Республики Беларусь от 8 июня 2012 г. № 164 «О некоторых вопросах заключения контрактов о службе в органах внутренних дел Республики Беларусь» и др.

Так, согласно п. 119 Положения о прохождении службы в ОВД *правила внутреннего служебного распорядка в органе внутренних дел* устанавливаются его начальником в соответствии с законодательством исходя из особенностей деятельности органа внутренних дел в порядке, определяемом Министром. *В целях обеспечения реализации указанной нормы требуется принятие соответствующих актов Министерства внутренних дел.*

Дисциплинарный устав ОВД закрепляет содержание служебной дисциплины в органах внутренних дел, обязанности начальников по ее поддержанию, порядок применения к сотрудникам поощрений и дисциплинарных взысканий, а также порядок обжалования ими решений о применении дисциплинарных взысканий. При этом *служебная дисциплина в органах внутренних дел определяется как строгое выполнение сотрудниками органов внутренних дел своих служебных обязанностей, установленных актами законодательства, в том числе данным уставом, Присягой лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь, а также условиями заключенных с ними контрактов и приказами начальников.*

В соответствии с Дисциплинарным уставом ОВД к сотрудникам органов внутренних дел могут применяться следующие *поощрения*:

– объявление благодарности;

– досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

– награждение ценным подарком или деньгами;

– награждение Почетной грамотой органа внутренних дел;

– награждение грамотой органа внутренних дел;

– награждение нагрудным знаком органа внутренних дел;

– присвоение очередного специального звания досрочно (за исключением специальных званий высшего начальствующего состава);

– присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой должности (за исключением специальных званий полковника милиции, полковника внутренней службы, а также специальных званий высшего начальствующего состава);

– занесение в Книгу почета органа внутренних дел;

– награждение холодным оружием.

К курсантам учреждений образования МВД, помимо вышеуказанных поощрений, применяются также *такие поощрения, как:*

– разрешение на увольнение вне очереди из расположения учреждения образования;

– повышение размеров должностных окладов за результаты учебы.

Нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признаётся противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником органов внутренних дел своих служебных обязанностей, а также условий заключенного с ним контракта и приказов начальников. Совершение дисциплинарного проступка является основанием дисциплинарной ответственности сотрудника.

К сотрудникам органов внутренних дел *могут применяться следующие дисциплинарные взыскания*:

– замечание;

– выговор;

– строгий выговор;

– лишение нагрудного знака органа внутренних дел;

– исключение из Книги почета органа внутренних дел;

– понижение в специальном звании на одну ступень;

– понижение в должности;

– увольнение из органов внутренних дел.

К курсантам учреждений образования МВД, кроме вышеуказанных дисциплинарных взысканий, *могут применяться также такие дисциплинарные взыскания, как*:

– лишение права на увольнение из расположения учреждения образования на срок до одного месяца;

– назначение вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению);

– лишение права на повышение размеров должностных окладов за результаты учебы.

Дисциплинарным уставом ОВД определяются права начальников по применению дисциплинарных взысканий, порядок их применения, а также порядок обжалования решений о применении дисциплинарных взысканий. В частности, при определении порядка применения дисциплинарных взысканий уточняется, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения из органов внутренних дел применяется только на основании материалов служебной проверки; такое взыскание может быть применено к сотруднику в случае: систематического (более двух раз в течение года) невыполнения условий контракта либо совершения проступка, предусмотренного контрактом в качестве основания для его досрочного расторжения или прекращения его действия.

Конкретные составы таких проступков предусмотрены Инструкцией о порядке заключения контракта о службе в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденной постановлением МВД Республики Беларусь от 8 июня 2012 г. № 164. *К ним относятся:*

– распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ в служебное время или по месту службы;

– прибытие или нахождение по месту службы, а также в служебное время в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, либо отказ от прохождения проверки (освидетельствования) на предмет определения состояния алкогольного опьянения либо состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ;

– управление транспортным средством в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, а также передача управления транспортным средством такому лицу либо отказ от прохождения в установленном порядке проверки (освидетельствования) на предмет определения

состояния алкогольного опьянения либо состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ;

– оставление места дорожно-транспортного происшествия, участником которого он является, в случаях, когда это запрещено законодательными актами;

– разглашение и (или) утрата информации, содержащей государственные секреты, лицом, которому такая информация известна в связи с осуществлением им служебной деятельности;

– прогул (в том числе отсутствие на службе более трех часов в течение установленного ежедневного служебного времени) без уважительных причин;

– сокрытие фактов нарушения подчиненными служебной дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

– несоблюдение ограничений и запретов, связанных с прохождением службы в органах внутренних дел, установленных законодательными актами Республики Беларусь;

– совершение коррупционных правонарушений, установленных законодательными актами Республики Беларусь, иных проступков, несовместимых с нахождением на службе в органах внутренних дел, и др.

Таким образом, нормы специального законодательства, регулирующие служебную дисциплину и дисциплинарную ответственность сотрудников ОВД, имеют существенные особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде, что связано со спецификой служебной деятельности сотрудников, необходимостью обеспечения строгого выполнения ими своих служебных обязанностей.

12.6. Значение законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности имеет важное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, это законодательство в полном объеме распространяется на работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора (контракта).

Во-вторых, нормы законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности лежат в основе построения норм законодательства о служебной дисциплине и дисциплинарной ответственности военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

В-третьих, указанные нормы в полном объеме распространяются на осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества (исправительные работы, ограничение свободы и др.).

В-четвертых, нормы законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности лежат в основе построения норм законодательства о режиме в исправительных учреждениях, мерах поощрения и взыскания, применяемых к осужденным к лишению свободы.

В-пятых, нормы, предусматривающие меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия за совершение дисциплинарного проступка, способствуют укреплению трудовой, исполнительской и общественной дисциплины и правопорядка, борьбе с различного рода антиобщественными проявлениями.

В-шестых, в условиях расширения контактов между органами внутренних дел и другими правоохранительными органами и трудовыми коллективами организаций большое значение приобретает профилактика нарушений трудовой дисциплины, искоренение пьянства, безответственности и халатности на производстве, поскольку эти негативные проявления нередко перерастают в преступления. Сотрудники правоохранительных органов должны учитывать это

при проведении работы по предупреждению преступлений и других правонарушений, по выявлению и устранению причин и условий, способствующих их совершению.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и сущность трудовой дисциплины как правовой категории.
2. Что понимается под внутренним трудовым распорядком? Какими правовыми актами он определяется? Охарактеризуйте эти акты.
3. Что понимается под поощрениями за труд (за успехи в работе)? В каком порядке применяются поощрения?
4. Сформулируйте и охарактеризуйте понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности.
5. Определите и охарактеризуйте условия наступления дисциплинарной ответственности.
6. Назовите и охарактеризуйте виды дисциплинарной ответственности.
7. Назовите и охарактеризуйте меры дисциплинарного взыскания и иные меры дисциплинарного воздействия, применяемые к работникам.
8. Охарактеризуйте порядок применения дисциплинарных взысканий.
9. Укажите сроки, в течение которых может быть применено дисциплинарное взыскание.
10. Назовите органы (руководителей), которые правомочны применять дисциплинарные взыскания.
11. Охарактеризуйте порядок обжалования дисциплинарных взысканий.
12. Укажите особенности снятия и погашения дисциплинарного взыскания.
13. Охарактеризуйте особенности служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел.

14. Раскройте значение законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь и текста Присяги лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 29 мая 2003 г., № 218 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 25.02.2013 г. № 90 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Об утверждении Положения о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 27 март. 2008 г., № 181 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 23.02.2015 г. № 95 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Гавриленко, Д.А. Служебная дисциплина в органах внутренних дел: сущность, значение и способы укрепления: учебное издание / Д.А. Гавриленко, А.А. Подупейко. – Минск: Академия МВД Республики Беларусь, 2000. – 102 с.
4. Гусов, К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 272 с.
5. Дисциплинарная и материальная ответственность / С.А. Абрамович [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. – Минск: Изд-во Владимира Гревцова, 2007. – 252 с.
6. Ковалёва, Е.А. Единство и дифференциация дисциплинарной ответственности работников (на основе законодательства Республики

Беларусь и Российской Федерации о транспорте) / Е.А. Ковалёва. – Минск: Дикта, 2006. – 152 с.

7. Кривой, В.И. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде / В.И. Кривой, А.А. Греченков, Е.А. Ковалёва; под ред. В.И. Кривого. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2009. – 228 с.
8. Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М.: Юридическая литература, 1990. – 176 с.
9. Теоретические и практические проблемы юридической ответственности: монография / А.Ф. Вишневский [и др.]; под ред. В.А. Кучинского; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск: Акад. МВД, 2014. – 327 с.
10. Шишко, Г.Б. Трудовая дисциплина: монография / Г.Б. Шишко. – Минск: Молодёжное научное общество, 2000. – 127 с.

Глава 13. Материальная ответственность сторон трудового договора

13.1. Понятие и сущность материальной ответственности сторон трудового договора

В соответствии с Конституцией граждане Республики Беларусь имеют право на здоровье и безопасные условия труда и охрану здоровья (ст. 41, 45); государство гарантирует равную защиту и равные условия для развития всех форм собственности (ст. 13); государственные органы, должностные и иные лица, которым доверено исполнение государственных функций, несут ответственность за действия, нарушающие права и свободы личности (ст. 59).

Одним из важнейших средств защиты имущественных интересов сторон трудового договора является их *взаимная материальная ответственность*: во-первых, работника перед нанимателем и, во-вторых, нанимателя перед работником.

Исходя из действующего законодательства о труде и современных научных подходов, *материальную ответственность сторон трудового договора* можно рассматривать в двух основных аспектах.

Во-первых, как *институт Особенной части трудового права*, т.е. совокупность однородных правовых норм. При этом необходимо учитывать, что ТК наиболее полно и систематизировано (на уровне специальной главы) регулирует материальную ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю. Материальная ответственность нанимателя перед работником в настоящее время регламентируется отдельными статьями ТК, а также (в основной части) нормами гражданского законодательства. Сказанное позволяет рассматривать данный институт как *комплексный (смешанный)*, объединяющий в своем составе нормы трудового и гражданского права.

Во-вторых, как *самостоятельный вид юридической ответственности* (наряду с дисциплинарной, имущественной, административной и уголовной ответственностью), которая состоит в обязанности работника или нанимателя возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате противоправного виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей.

13.2. Понятие и особенности материальной ответственности работников

Правовое регулирование материальной ответственности работников осуществляется значительным числом нормативных правовых актов: ТК (глава 37 «Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» и др.), другими актами законодательства, регламентирующими различные аспекты материальной ответственности работников, локальными нормативными правовыми актами. Важную роль в регулировании материальной ответственности работников, в том числе в восполнении отдельных пробелов, имеющих место в ТК, играет постановление 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».

С учетом вышеизложенного *материальную ответственность работников* за ущерб, причиненный нанимателю, можно рассматривать в двух основных аспектах.

Во-первых, как *подинститут Особенной части трудового права* (в составе института материальной ответственности сторон трудового договора), т.е. совокупность норм, определяющих условия наступления материальной ответственности работников, ее виды (размеры), порядок определения размера ущерба, порядок его возмещения и др. Указанные нормы содержатся в ТК и иных нормативных правовых актах.

Во-вторых, как *разновидность взаимной материальной ответственности* сторон трудового договора, предусматривающая обязанность работника возместить в установленных законодательством случаях, порядке и размере ущерб, причиненный нанимателю.

Материальная ответственность работников как разновидность юридической ответственности может рассматриваться как мера государственного принуждения

за совершенное правонарушение. Вместе с тем эта ответственность является специфической разновидностью ответственности и имеет ряд особенностей. Так, она наступает независимо от привлечения работника за причиненный им ущерб к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности (ч. 8 ст. 408 ТК). Кроме того, материальная ответственность не исключает возможности применения к работнику иных мер материального воздействия: лишение премий, понижение оплаты за выпуск брака и т.п.

Наибольшую сложность представляет проблема отграничения материальной ответственности от гражданско-правовой (имущественной). Эти виды ответственности имеют общие черты, поскольку связаны с возмещением ущерба. В то же время указанные виды ответственности по ряду признаков существенно различаются.

1. *По субъектному составу*. Субъектом материальной ответственности могут быть только работники, состоящие (или состоявшие в момент причинения ущерба) в трудовых, основанных на трудовом договоре отношениях с тем нанимателем, которому они причинили ущерб. При этом ущерб может быть причинен как при исполнении, так и не при исполнении работником своих трудовых обязанностей (в последнем случае ущерб возмещается с применением норм гражданского законодательства).

В отличие от этого субъектами имущественной ответственности являются граждане, не состоящие с потерпевшим лицом в трудовых, основанных на трудовом договоре отношениях. К таким гражданам относятся, в частности, причинившие ущерб организации посторонние лица, а также лица, выполнявшие в данной организации работу не по трудовому договору (например, по гражданско-правовому договору подряда).

Материальная ответственность работника имеет личный характер, поскольку работник, причинивший ущерб, всегда возмещает его сам.

В отличие от этого имущественную ответственность могут нести лица, не являющиеся причинителями ущерба (например, за вред, причиненный

организации несовершеннолетним, не достигшим 14 лет (малолетним), могут отвечать его родители, усыновители или опекун) (ст. 942 ГК).

2. *По видам ущерба, подлежащего возмещению*. При привлечении к материальной ответственности возмещается, как правило, только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается. Единственным исключением из данного правила является случай причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404 ТК).

В отличие от этого при привлечении к имущественной ответственности действует принцип полного возмещения вреда, включая упущенную выгоду и в ряде случаев – моральный вред (ст. 14, 933, 968 ГК).

3. *По роли вины для привлечения к ответственности*. Материальная ответственность может наступать только при наличии вины работника. От формы вины иногда зависит вид (размер) ответственности – полная или ограниченная.

В отличие от этого имущественная ответственность в отдельных случаях возможна и при отсутствии вины причинителя (например, при причинении вреда деятельностью, создающей повышенную опасность для окружающих) (ст. 933, 948 ГК).

При этом при привлечении к материальной ответственности действует, как правило, презумпция невиновности работника в причинении ущерба, поскольку обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности (в том числе вину работника) лежит на нанимателе.

Исключение сделано только для отдельных категорий работников, несущих полную материальную ответственность на основании п. 1, 2, 4, 6 ст. 404 ТК, которые сами обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

При привлечении же к имущественной ответственности характерным является презюмирование вины причинителя вреда (ст. 933 ГК).

4. *По основаниям освобождения от ответственности*. Материальная ответственность исключается в случаях причинения ущерба, который относится к

категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также в состоянии крайней необходимости.

В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 936 ГК).

5. *По видам (размерам) ответственности*. Материальная ответственность может быть полной или ограниченной, а также индивидуальной или коллективной (бригадной). При этом наступление того или иного вида ответственности обусловлено производственными факторами – характером трудовой деятельности работников, особенностями производственного процесса, видом вверенного работнику имущества и т.п. Причем при наступлении ограниченной материальной ответственности ее пределы соизмеряются со средним месячным заработком работника, причинившего ущерб (ст. 403 ТК).

В отличие от этого имущественная ответственность на подобные виды не подразделяется (ущерб здесь возмещается в полном объеме) и с заработком причинителя вреда не соотносится.

6. *По характеру распределения ответственности нескольких лиц*. Материальная ответственность является, как правило, долевой, а не солидарной, что связывается с личным выполнением работником работы по трудовому договору. Исключение из данного правила установлено только для работников, причинивших ущерб в результате совместных умышленных уголовно наказуемых действий.

В отличие от этого при привлечении к имущественной ответственности лица, совместно причинившие вред, отвечают перед потерпевшим солидарно (ст. 949 ГК), что связано с созданием потерпевшему условий, способствующих реальному взысканию ущерба.

7. *По порядку возмещения ущерба*. При привлечении к материальной ответственности ущерб может возмещаться в бесспорном порядке – путем удержания из заработной платы работника.

В отличие от этого при наступлении имущественной ответственности вред возмещается только в судебном порядке.

8. *По срокам для привлечения к ответственности*. Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, определен срок в один год со дня обнаружения ущерба (ч. 2 ст. 242 ТК).

Срок исковой давности по гражданскому праву устанавливается в три года (ст. 197 ГК).

9. *По порядку обращения взыскания*. В случае привлечения работника к материальной ответственности взыскание обращается исключительно на его заработную плату.

В отличие от этого в исполнительном производстве гражданского процесса общим правилом является обращение взыскания вначале на имущество, а затем на заработную плату должника (при отсутствии имущества или недостаточности его для полного взыскания) (ст. 496 ГПК).

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что материальная ответственность работников по трудовому праву по сравнению с имущественной ответственностью по гражданскому праву является менее «жесткой» и в целом обеспечивает более широкие гарантии прав и интересов работников. Такой подход может быть объяснен несколькими причинами – тем, что работа по трудовому договору имеет общественно полезный характер и одновременно связана с определенным производственно-хозяйственным риском, необходимостью охраны заработной платы, являющейся единственным (или основным) источником средств существования работника, от чрезмерных удержаний и т.д.

Следует иметь в виду, что нормы ТК о материальной ответственности работников не распространяются на лиц, проходящих милитаризованную государственную службу. Материальная ответственность указанных лиц регулируется специальным законодательством: Положением о материальной

ответственности военнослужащих, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 ноября 2004 г. № 1477, Положением о материальной ответственности лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 августа 2012 г. № 789, и др.

Основные нормы ТК о материальной ответственности работников применяются в отношении осужденных к лишению свободы. Согласно п. 1 ч. 1. ст. 97 УИК за ущерб, причиненный при выполнении трудовых обязанностей, эти осужденные несут материальную ответственность в размерах, предусмотренных законодательством Республики Беларусь о труде.

Законодательство о материальной ответственности работников выполняет три основных функции: во-первых, *возместительную*, поскольку обеспечивает охрану различных форм собственности, возмещение ущерба, причиненного нанимателю; во-вторых, *охранительную*, поскольку гарантирует охрану заработной платы работников от незаконных и необоснованных удержаний; в-третьих, *воспитательную*, поскольку способствует укреплению трудовой дисциплины, воспитанию бережного отношения к имуществу нанимателя.

12.3. Условия привлечения работников к материальной ответственности

На основе анализа положений гл. 37 ТК можно выделить *четыре основных этапа (стадии) привлечения работников к материальной ответственности:* а) определение условий, при одновременном наличии которых может иметь место привлечение работника к материальной ответственности (ст. 400); б) определение вида (размера) материальной ответственности работника: полная или ограниченная (ст. 402), индивидуальная или коллективная (бригадная) (ст. 406); в) определение размера причиненного работником ущерба (ст. 407); г) определение порядка возмещения ущерба: добровольный или принудительный (ст. 401), если принудительный – то внесудебный (бесспорный) или судебный (ст. 408).

Согласно ч. 1 ст. 400 ТК работник может быть привлечен к материальной ответственности лишь при *одновременном наличии следующих условий*:

1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;

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

4) вины работника в причинении ущерба.

При определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается. При этом под *реальным ущербом* понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты. Под *упущенной выгодой* следует понимать неполученные доходы, которые получил бы наниматель в обычных условиях, если бы его право не было нарушено.

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

При этом недопустимо возлагать на работника ответственность за вред, который относится к *категории нормального производственно-хозяйственного риска* (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

О наличии *прямой причинной связи* между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом можно говорить в случае, если непосредственной причиной ущерба являлось именно противоправное поведение работника. Например, при поломке станка по причине заводского брака во время самовольной отлучки работника с рабочего места привлечь работника к материальной ответственности нельзя.

Вина работника в причинении ущерба может выражаться форме *умысла* или *неосторожности*. При этом форма вины может предопределять вид (размер) материальной ответственности – полную или ограниченную (что видно при сравнении п. 1 ст. 403 и п. 5 ст. 404 ТК), а также возможность уменьшения размера ущерба, подлежащего возмещению по решению суда (ст. 409 ТК).

Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности (в том числе вину работника) возложена на нанимателя, т.е. действует *презумпция невиновности работника в причинении ущерба.* Исключение сделано только для работников, которые несут полную материальную ответственность на основании п. 1, 2, 4 и 6 ст. 404 ТК. Они обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда. При отсутствии вины материальная ответственность работника наступать не может.

Со своей стороны наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей. Отсутствие таких условий должно исключать материальную ответственность работника.

13.4. Виды (размеры) материальной ответственности работников

Материальную ответственность работников можно классифицировать по нескольким основаниям. Так, по *объему возмещения ущерба* она может быть полной или ограниченной; по *субъектному составу* – индивидуальной или коллективной (бригадной).

Соотношение между полной и ограниченной материальной ответственностью определено ст. 402 ТК.

При причинении ущерба нанимателю работники, как правило, несут *полную материальную ответственность* (иными словами она является основным видом материальной ответственности). При этом ТК, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться *ограниченная материальная ответственность*, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 ТК (иными

словами ограниченная материальная ответственность выступает дополнительным видом материальной ответственности). При переходе к рынку подобное решение данного вопроса представляется правильным, обеспечивающим экономические интересы нанимателя, поскольку в нынешних условиях никто, кроме работника, не будет компенсировать ему причиненный ущерб.

Ограниченная материальная ответственность предусмотрена ст. 403 ТК. Она устанавливает два предела ограниченной материальной ответственности, которые применяются по отношению к заработку причинителя ущерба: а) средний месячный заработок работника и б) трехкратный средний месячный заработок работника.

Ответственность в пределе *среднего месячного заработка* работники несут 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 (п. 1 ст. 403 ТК). В отличие от полной материальной ответственности за аналогичные виды имущества по п. 5 ст. 404 ТК здесь имеет место небрежность, т.е. неосторожная форма вины. Общим, что объединяет указанные здесь виды имущества, является выдача их работнику нанимателем в пользование для осуществления трудового процесса. В этот перечень не входят, например, станки, механизмы, автомашины и прочее имущество, которое обслуживается работником, но не передается в его пользование.

Ответственность в пределе *трехкратного среднего месячного заработка* несут уполномоченные должностные лица нанимателя – руководители организаций и их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции (п. 2 ст.

403 ТК). Следует иметь в виду, что ответственность указанных лиц является дополнительной (субсидиарной), поскольку они несут ответственность лишь за ту часть ущерба, которая не была возмещена по действующим нормам непосредственными причинителями.

Коллективными договорами, соглашениями (т.е. в локальном порядке) могут быть предусмотрены и иные, по сравнению со ст.403 ТК, пределы ограниченной материальной ответственности (например, относительно базовой величины, установленной Советом Министров Республики Беларусь).

Статья 404 ТК закрепляет *исключительные случаи полной материальной ответственности*, когда согласно ч. 2 ст. 402 ТК размер возмещения ущерба не может быть ограничен (иными словами, в этих случаях полная материальная ответственность не может быть заменена на ограниченную).

В данную статью включены случаи, когда:

1) между работником и нанимателем в соответствии со ст. 405 ТК 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. Согласно ст. 405 ТК 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 должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. № 764. С учетом примерного перечня должностей и работ наниматель вправе на основании

коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утвердить локальный перечень соответствующих должностей и работ;

2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам. Круг лиц, которым могут выдаваться доверенности или другие разовые документы, законодательно не определен. Следовательно, они могут выдаваться любым работникам, но только с их согласия. При этом получение работником ценностей по таким документам не должно носить систематического характера;

3) ущерб причинен преступлением. При этом освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности по данному пункту. К нереабилитирующим основаниям освобождения от уголовной ответственности относятся, в частности, акт амнистии, применение мер административного взыскания и др. В то же время при прекращении уголовного дела по реабилитирующим основаниям (за отсутствием общественно опасного деяния, предусмотренного уголовным законом, за отсутствием в деянии состава преступления и пр.) полная материальная ответственность по рассматриваемому пункту не возлагается, хотя это не освобождает работника от материальной ответственности по другим основаниям, указанным в ТК;

4) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Факт нахождения работника в таком состоянии должен быть удостоверен надлежащим образом;

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. Здесь имеет место недостача (нехватка) либо умышленная форма вины в причинении ущерба;

6) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей. Причинение ущерба может иметь место в свободное от работы время (например, водитель использует служебную автомашину в личных целях и повреждает ее в результате аварии) либо в рабочее время, но не при непосредственном исполнении трудовых обязанностей (например, токарь изготовляет на станке деталь для собственных нужд и повреждает станок). В этих случаях ущерб возмещается с применением норм гражданского законодательства.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность предусмотрена ст. 406 ТК и принятыми на ее основе актами законодательства Положением о коллективной (бригадной) материальной ответственности; Примерным перечнем работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность; Примерным договором о коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 54. Эта ответственность может вводиться при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности. С учетом примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утвердить локальный перечень соответствующих должностей и работ.

13.5. Определение размера ущерба, причинённого нанимателю, и порядок его возмещения

В соответствии со ст. 407 ТК *определение размера причиненного ущерба* производится в порядке, установленном законодательством. В настоящее время

такой порядок устанавливается Положением о порядке определения размера вреда (в том числе реального ущерба), причиненного государству, юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям противоправными действиями, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 декабря 2016 г. № 1001. Согласно Положению размер вреда, причиненного имуществу субъектов хозяйственной деятельности, определяется на дату причинения вреда исходя из денежной оценки имущества, числящегося в бухгалтерском учете, и (или) документов, отражающих денежную оценку имущества (уменьшенную на сумму амортизационных отчислений по основным средствам и нематериальным активам, рассчитанных в соответствии с законодательством). В случае если в соответствии с законодательством бухгалтерский учет субъектом хозяйственной деятельности не ведется и (или) отсутствуют документы, отражающие денежную оценку имущества, вред определяется исходя из регулируемых цен или свободных цен на основании сведений изготовителей, исполнителей, субъектов торговли о ценах (тарифах) на идентичные товары (работы, услуги), информации, содержащейся в специальных отечественных и зарубежных справочниках, каталогах, периодических изданиях, информационных материалах изготовителей, исполнителей, субъектов торговли (в том числе размещенных на сайтах в глобальной компьютерной сети Интернет).

Различаются *добровольный* и *принудительный порядок* возмещения работниками ущерба, причиненного нанимателю.

В соответствии со ст. 401 ТК 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.

При отказе работника от добровольного возмещения применяется принудительный порядок, определенный ст. 408 ТК.

В настоящее время этот порядок зависит только от размера ущерба, но не от вида и предела материальной ответственности (полная или ограниченная) и согласия работника.

Возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Такое распоряжение должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику. В соответствии с п. 3.6 Декрета № 5 руководитель имеет право удерживать из заработной платы работника по распоряжению нанимателя ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат. При этом при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Несогласие работника с удержанием не приостанавливает его исполнения. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством. В случае если наниматель в нарушение установленного порядка произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы. В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления нанимателем иска в суд. Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба.

13.6. Материальная ответственность нанимателя перед работником

В настоящее время в ТК нет специальной главы, предусматривающей материальную ответственность нанимателя перед работником, поскольку в 2007 году гл. 38 «Ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей» из ТК была исключена. Поэтому материальная ответственность нанимателя перед работником регулируется отдельными статьями ТК, а также нормами гражданского законодательства. Совокупность норм, регулирующую такую ответственность, можно рассматривать как *подинститут института материальной ответственности сторон трудового договора*.

В зависимости от *характера нарушенных прав работника* можно выделить три группы случаев материальной ответственности нанимателя перед работником.

К *первой группе* случаев относится возмещение работнику вреда, возникшего вследствие нарушения нанимателем права работника на охрану здоровья. Это имеет место при причинении работнику увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья. В указанных случаях возмещение вреда осуществляется в порядке обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (данный вид страхования предусмотрен ст. 224 ТК) и регулируется в основном нормами гражданского права.

Вторая группа объединяет случаи возмещение работнику ущерба (вреда), возникшего в результате нарушения нанимателем его права на труд. Это имеет место в случаях, предусмотренных ст. 243–246 ТК: а) при незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы; б) при невозможности поступления работника на новую работу в случае записи в трудовой книжке неправильной формулировки причины увольнения; в) при задержке выдачи трудовой книжки или расчета при

увольнении; г) при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда. В указанных случаях возмещение ущерба (вреда) производится в соответствии с нормами трудового права.

Характерно, что ст. 246 ТК впервые в законодательстве о труде предусматривает возможность возмещения причиненного работнику *морального вреда*. Это может иметь место на основании решения суда, вынесенного по требованию работника, в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу. При этом размер морального вреда определяется судом.

К *третьей группе* относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения нанимателем права на охрану его частной собственности. Это имеет место при порче, уничтожении или хищении имущества работника во время работы. В указанных случаях возмещение ущерба осуществмляется в соответствии с нормами гражданского права.

13.7. Правовое регулирование материальной ответственности военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Материальная ответственность военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов регулируется актами специального законодательства. Основными нормативными правовыми актами в этой области являются вышеуказанные Положение о материальной ответственности военнослужащих и принятое позднее Положение о материальной ответственности лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь.

Так, последним Положением устанавливаются основания и порядок привлечения к материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел за материальный ущерб, причинённый ими государству при исполнении

служебных обязанностей, а также порядок определения размера ущерба и его возмещения. Сравнительный анализ данного Положения и ранее принятых нормативных правовых актов (ТК и Положения о материальной ответственности военнослужащих) позволяет констатировать, что Положением восприняты основные подходы к решению соответствующих вопросов, которые имеют место в указанных актах.

Так, *Положение определяет четыре основных этапа (стадии) привлечения сотрудника к материальной ответственности:*

а) определение условий, при одновременном наличии которых может иметь место привлечение сотрудника к материальной ответственности;

б) определение вида (размера) материальной ответственности сотрудника: полная или ограниченная;

в) определение размера причиненного сотрудником ущерба;

г) определение порядка возмещения ущерба: добровольный или принудительный, если принудительный – то внесудебный (бесспорный) или судебный.

Положение устанавливает, что при определении размера причинённого сотрудником ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается. Под реальным ущербом понимается утрата или повреждение имущества, а также расходы, которые орган внутренних дел Республики Беларусь произвёл или должен будет произвести для восстановления нарушенного права. При этом к имуществу относятся оружие, боеприпасы, горючее, смазочные материалы, специальные жидкости, продовольствие, вещевое имущество, здания, сооружения и иное имущество, в том числе деньги, ценные бумаги, находящиеся в государственной собственности. Вместе с тем понятие упущенной выгоды Положение не определяет.

В Положении раскрывается понятие противоправного поведения сотрудника. Под ним понимается деяние (действие или бездействие) сотрудника, при котором он не выполняет или ненадлежащим образом выполняет свои

служебные обязанности, установленные актами законодательства, в том числе Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Республики Беларусь, Присягой лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь, а также условия заключённого с ним контракта о службе в органах внутренних дел и приказы начальников.

Положением не допускается привлечение сотрудника к материальной ответственности за ущерб, причинённый при исполнении приказа начальника органа внутренних дел, а также в результате правомерных действий. В случае причинения сотрудником ущерба при исполнении неправомерного приказа начальника органа внутренних дел ответственность возлагается на начальника, отдавшего такой приказ. Согласно Положению к начальникам органов внутренних дел Республики Беларусь относятся прямые и непосредственные начальники, имеющие право по своему служебному положению или специальному званию отдавать подчинённым сотрудникам приказы и требовать их исполнения. Вместе с тем в Положении не нашли отражения иные обстоятельства, которые согласно сложившейся практике исключают противоправность деяния, а, следовательно, и материальную ответственность. Это, в частности, обоснованный риск, непреодолимая сила, необходимая оборона и крайняя необходимость.

Кроме того, в качестве недостатков можно указать, что *Положение не предусматривает понятие прямой причинной связи между противоправным поведением и наступившим ущербом, понятие и формы вины, а также исключительно важное правило о презумпции невиновности сотрудника в причинении ущерба.* В частности, отсутствие последнего может привести на практике к тому, что сотрудники будут вынуждены доказывать отсутствие своей вины в причинении ущерба, чего в принципе быть не должно.

Положением предусмотрены два вида материальной ответственности сотрудников: полная и ограниченная. *Сотрудники несут материальную ответственность в полном размере ущерба в случаях, если ущерб причинен:*

• сотрудником, с которым заключён письменный договор о полной материальной ответственности, за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или других целей. Примерная форма договора о полной материальной ответственности утверждается МВД;

• сотрудником, которому имущество было передано под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам для хранения, перевозки, выдачи, пользования и других целей ;

• преступлением. При этом освобождение сотрудника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;

• умышленным уничтожением или умышленным повреждением (порчей) или другими умышленными действиями независимо от того, содержат ли они признаки преступления;

• недостачей имущества, выданного сотруднику в пользование для исполнения служебных обязанностей;

• сотрудником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Ограниченную материальную ответственность несут:

• сотрудники (за исключением нижеуказанных случаев) – в размере ущерба, но не свыше среднего месячного денежного довольствия, за порчу или уничтожение по небрежности имущества, выданного им в пользование для исполнения служебных обязанностей;

• курсанты учреждений образования МВД – в размере ущерба, но не свыше одной базовой величины, за порчу или уничтожение по небрежности имущества, выданного им в пользование для исполнения служебных обязанностей;

• начальники органов внутренних дел – в размере ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного денежного довольствия, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения имущества, непринятием

необходимых мер к предотвращению его хищения, уничтожения, повреждения (порчи).

При этом в вышеуказанных случаях среднее месячное денежное довольствие определяется как сумма ежемесячно выплачиваемых видов денежного довольствия в расчете за полный месяц исходя из их размеров, установленных сотруднику на первое число месяца принятия решения о возмещении ущерба, причинённого государству.

Положение предусматривает ведомственный порядок определения размера ущерба. *Определение размера ущерба производится в порядке, установленном МВД.* Следовательно, для реализации указанной нормы требуется принятие соответствующего нормативного правового акта (постановления или приказа) МВД.

Положением подробно регламентируется порядок возмещения ущерба, который может быть добровольным или принудительным. Так, сотрудник, причинивший ущерб, а также необоснованно получивший денежные средства в виде денежного довольствия, материальной помощи и иных выплат, может добровольно возместить ущерб (вернуть необоснованно полученные денежные средства). Сотрудник, причинивший ущерб, может передать для его возмещения равноценное имущество или исправить поврежденное.

При отказе сотрудника возместить ущерб добровольно применяется принудительный порядок. Так, если размер ущерба на день его обнаружения не превышает 100 базовых величин, возмещение ущерба осуществляется на основании приказа начальника органа внутренних дел о выявленном размере ущерба и взыскании соответствующей суммы с виновного сотрудника путем ежемесячных удержаний из денежного довольствия сотрудника. В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

Положение предусматривает проведение служебной проверки по факту обнаружения ущерба. Начальник органа внутренних дел при обнаружении ущерба обязан в трехдневный срок назначить служебную проверку для

установления обстоятельств причинения ущерба, его размера, виновных лиц и степени их вины. Служебная проверка проводится в порядке, определяемом МВД. Служебная проверка может не проводиться, если обстоятельства причинения ущерба, его размер и виновные лица установлены в результате проверки, дознания или предварительного следствия либо судом.

После установления обстоятельств причинения ущерба, его размера, виновных лиц и степени их вины начальник (вышестоящий начальник) органа внутренних дел в двухнедельный срок со дня окончания служебной проверки (поступления материалов проверки, дознания, предварительного следствия или судебного постановления) *издаёт приказ о привлечении к материальной ответственности или обеспечивает направление материалов в суд*, если ущерб не был возмещен добровольно до окончания служебной проверки (поступления материалов проверки, дознания, предварительного следствия или вступления в законную силу судебного постановления). *Приказ о привлечении к материальной ответственности доводится сотруднику, причинившему ущерб, под роспись.*

Положением установлен порядок обжалования сотрудником приказа о привлечении его к материальной ответственности. Данный порядок разъясняется при доведении этого приказа сотруднику, о чём в нём делается отметка, удостоверенная подписью сотрудника. Приказ о привлечении к материальной ответственности сотрудник может обжаловать в месячный срок со дня ознакомления с ним вышестоящему начальнику органа внутренних дел или в суд. Обжалование приказа о привлечении к материальной ответственности вышестоящему начальнику органа внутренних дел или в суд не является основанием для приостановления удержаний из денежного довольствия сотрудника. Вышестоящий начальник органа внутренних дел имеет право проверять обоснованность привлечения к материальной ответственности сотрудника и правильность определения размера взыскиваемой суммы, в том числе по его жалобе. В случае несоответствия приказа о привлечении к материальной ответственности требованиям настоящего Положения

вышестоящий начальник органа внутренних дел издает приказ об отмене приказа о привлечении к материальной ответственности, в котором предусматривается одно из следующих решений:

– возвратить материалы служебной проверки для проведения дополнительной служебной проверки;

– назначить новую служебную проверку;

– возвратить необоснованно удержанную сумму.

Положением определен порядок взыскания ущерба в случаях, если сотрудник его не возместил или возместил не полностью. Так, в случае, если привлеченный к материальной ответственности сотрудник на основании приказа о привлечении к материальной ответственности не полностью возместил ущерб ко дню увольнения со службы в органах внутренних дел, оставшуюся за ним задолженность взыскивает судебный исполнитель по месту жительства (месту пребывания) или месту работы сотрудника, причинившего ущерб и уволенного со службы в органах внутренних дел, в бесспорном порядке на основании исполнительной надписи нотариуса. Документы, необходимые для дальнейшего исполнения исполнительной надписи, начальник органа внутренних дел высылает в суд по месту жительства (месту пребывания) или месту работы сотрудника, причинившего ущерб и уволенного со службы в органах внутренних дел.

В случае, если сотрудник, причинивший ущерб, уволен со службы в органах внутренних дел и не был привлечен к материальной ответственности, взыскание с него ущерба осуществляется в судебном порядке по иску соответствующего органа внутренних дел.

В случае перевода к новому месту службы сотрудник, привлеченный к материальной ответственности и не возместивший ущерб, возмещает его по новому месту службы на основании записи в денежном аттестате сотрудника.

Если решение о привлечении к материальной ответственности сотрудника, причинившего ущерб, не было принято до его перевода к новому месту службы, начальник органа внутренних дел по окончании служебной проверки (при

поступлении материалов проверки, дознания, предварительного следствия или судебного постановления) обязан принять решение:

– о направлении в пятидневный срок к новому месту службы сотрудника материалов служебной проверки (материалов проверки, дознания, предварительного следствия или судебного постановления) для привлечения его к материальной ответственности – при размере ущерба, не превышающем 100 базовых величин. Привлечение к материальной ответственности в этом случае осуществляется по новому месту службы сотрудника в вышеуказанном порядке;

– о направлении соответствующих материалов в суд в в вышеуказанном порядке – при размере ущерба, превышающем 100 базовых величин.

Приказ о привлечении к материальной ответственности издается в десятидневный срок со дня поступления с прежнего места службы сотрудника материалов служебной проверки (материалов проверки, дознания, предварительного следствия или судебного постановления), необходимых для принятия решения о привлечении его к материальной ответственности. Выписка из приказа о привлечении к материальной ответственности направляется к прежнему месту службы сотрудника в десятидневный срок после его издания.

Положение предусматривает порядок и размеры удержаний из денежного довольствия сотрудника для возмещения ущерба. Такие удержания производятся в размере 20 процентов от суммы денежного довольствия сотрудника, оставшейся после удержания налогов, а для возмещения ущерба, причиненного преступлением, – в размере 50 процентов от суммы денежного довольствия сотрудника, оставшейся после удержания налогов.

Если из денежного довольствия сотрудника осуществляются другие денежные удержания, предусмотренные законодательством, то общий размер всех денежных удержаний не может превышать 50 процентов от суммы денежного довольствия сотрудника, оставшейся после удержания налогов, если иное не предусмотрено законодательством. Данное ограничение не распространяется на удержания из денежного довольствия сотрудника при

взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, при этом за сотрудником должно быть сохранено не менее 30 процентов от суммы денежного довольствия.

Удержания из денежного довольствия сотрудника производятся в очередности, установленной ГПК для удовлетворения требований о взыскании по исполнительным документам. При этом установлено, что сотрудник может быть привлечен к материальной ответственности в течение трех лет со дня обнаружения ущерба.

Положение предусматривает, что возмещение ущерба производится независимо от привлечения сотрудника, которым причинен ущерб, к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за противоправное поведение.

На основании вышеизложенного можно отметить, что принятие Положения является важным положительным шагом на пути совершенствования законодательства о материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел. В целом в данном акте законодательства имеют место правильные обоснованные подходы к решению основных вопросов материальной ответственности сотрудников, многие из которых восприняты из ранее принятых нормативных правовых актов. *Вместе с тем здесь присутствуют определенные недостатки, в том числе и пробелы, которые предопределяют необходимость дальнейшего совершенствования этого документа.*

13.8. Значение законодательства о материальной ответственности работников в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о материальной ответственности работников имеет важное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, это законодательство в полном объеме распространяется на работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора (контракта).

Во-вторых, нормы законодательства о материальной ответственности работников лежат в основе построения норм законодательства о военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

В-третьих, указанные нормы в полном объеме распространяются на осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества (исправительные работы, ограничение свободы и др.).

В-четвертых, нормы законодательства о материальной ответственности работников лежат в основе построения норм законодательства о материальной ответственности осужденных к лишению свободы. Так, в соответствии со ст. 97 УИК эти осужденные несут материальную ответственность за ущерб, причиненный при выполнении трудовых обязанностей, – в размерах, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

В-пятых, соблюдение норм законодательства о материальной ответственности работников способствует созданию в организациях здорового производственного климата, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, охране различных форм собственности, полному и своевременному возмещению причинённого нанимателям ущерба.

В-шестых, в борьбе с правонарушениями против собственности сотрудникам органов внутренних дел и других правоохранительных органов следует учитывать, что возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинён ущерб нанимателю (ч. 8 ст. 408 ТК); работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причинённый по их вине нанимателю (ч. 1 ст. 402 ТК); в случаях причинения ущерба преступлением или недостачей ответственность

будет только полной и не может быть заменена на ограниченную (п. 3 и 5 ст. 404 ТК).

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и сущность материальной ответственности работников.
2. Назовите и охарактеризуйте основные критерии разграничения материальной и имущественной (гражданско-правовой) ответственности.
3. Назовите этапы (стадии) привлечения работников к материальной ответственности.
4. Укажите и охарактеризуйте условия, при одновременном наличии которых работник может быть привлечён к материальной ответственности.
5. Укажите и охарактеризуйте виды (размеры) материальной ответственности работников.
6. Назовите случаи полной материальной ответственности, установленные законодательством. С кем и в каком порядке могут быть заключены письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности?
7. В каком порядке определяется размер ущерба, причинённого работником нанимателю? Каковы особенности правового регулирования этого порядка?
8. В каком порядке производится возмещение ущерба, причинённого работником нанимателю?
9. Раскройте особенности материальной ответственности сотрудников органов внутренних дел.
10. Охарактеризуйте значение законодательства о материальной ответственности работников в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. Об утверждении Примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и Примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 26 мая 2000 г., № 764 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 04.06.2014 г. № 540 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О некоторых вопросах определения размера вреда (в том числе реального ущерба) : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 07 дек. 2016 г., № 1001 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Об утверждении Положения о материальной ответственности военнослужащих : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 нояб. 2004 г., № 1477 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 07.12.2016 г. № 1001 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Об утверждении Положения о материальной ответственности лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь и внесении дополнений в постановление СМ Республики Беларусь от 28 декабря 2006 г. № 1737 : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 27 августа 2012 г., № 789 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Об утверждении Положения о коллективной (бригадной) материальной ответственности, Примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, Примерного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 14 апр.

2000 г., № 54 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

6. Василевич, Г.А. Ответственность работника и нанимателя за причинённый ущерб / Г.А. Василевич. – Минск: Тесей, 2001. – 72 с.
7. Греченков, А.А. Материальная ответственность работников за ущерб, причинённый нанимателю / А.А. Греченков. – Минск: Амалфея, 2012. – 200 с.
8. Греченков, А.А. Правовое регулирование материальной ответственности лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел / А.А. Греченков // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2013. – № 1. – С. 117–121.
9. Гусов, К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 272 с.
10. Дисциплинарная и материальная ответственность / С.А. Абрамович [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. – Минск: Изд-во Владимира Гревцова, 2007. – 252 с.
11. Кривой, В.И. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде / В.И. Кривой, А.А. Греченков, Е.А. Ковалёва; под ред. В.И. Кривого. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2009. – 228 с.
12. Лопатьевская, Э.А. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав работника / Э.А. Лопатьевская». – Минск: Право и экономика, 2008. – 110 с.
13. Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. М.: Юридическая литература, 1990. – 176 с.
14. Теоретические и практические проблемы юридической ответственности: монография / А.Ф. Вишневский [и др.]; под ред. В.А. Кучинского; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск: Акад. МВД, 2014. – 327 с.

Глава 14. Трудовые споры и порядок их разрешения

14.1. Понятие и классификация трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров

Права и интересы работников и других субъектов трудового права находят защиту в нормах законодательства о труде, важнейшее место среди которых занимают нормы о порядке разрешения трудовых споров. Правовое регулирование трудовых споров осуществляется Конституцией, актами международного права, ТК (главы 17 «Разрешение индивидуальных трудовых споров», 36 «Разрешение коллективных трудовых споров» и др.), иными актами законодательства, локальными нормативными правовыми актами. Так, в соответствии с Конституцией граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на забастовку; каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом (ч. 3 ст. 41, ч. 1 ст. 60).

Исходя из действующего законодательства о труде и современных научных подходов, *трудовые споры* можно рассматривать в двух основных аспектах:

- во-первых, как *институт Особенной части трудового права*, т.е. совокупность норм, закрепляющих систему органов, рассматривающих трудовые споры, порядок их рассмотрения, определяющих сроки обращения за разрешением трудовых споров и т.д. Данные нормы содержатся в ТК (гл. 17, 36 и др.), а также иных нормативных правовых актах;
- во-вторых, как *неурегулированные разногласия*, возникающие между работником либо работниками в лице их представительных органов, с одной стороны, и нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей), с другой стороны, разрешаемые в определенном трудовым законодательством порядке.

Трудовые споры можно классифицировать по нескольким основаниям. Так, *по содержанию* трудовые споры можно подразделить на индивидуальные и коллективные, *по характеру* – на исковые и неисковые.

Индивидуальные и коллективные споры различаются в основном по составу сторон. Сторонами индивидуальных споров являются индивидуальные субъекты – работник и наниматель. Сторонами коллективных споров выступают коллективные субъекты – работники в лице их представительных органов и наниматель (наниматели, объединения нанимателей).

Споры искового характера (конфликты права) возникают в связи с применением действующих правовых актов – актов законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений, иных локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров. Предметом таких споров является требование соответствующего лица (лиц) о восстановлении или признании за ним конкретного права.

В отличие от этого споры неискового характера (конфликты интересов) возникают по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, а также заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений. Предметом таких споров является требование соответствующего лица (лиц) не о восстановлении (признании) конкретного права, а об установлении (изменении) самого права на уровне локального нормативного правового акта.

Индивидуальные трудовые споры в большинстве случаев имеют исковой характер. Они разрешаются в порядке, установленном гл. 17 ТК и иными актами законодательства.

Коллективные трудовые споры имеют обычно неисковой характер. Разрешаются все коллективные трудовые споры в порядке, установленном гл. 36 ТК и иными актами законодательства.

Совокупность норм, регулирующих порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, можно рассматривать в качестве *отдельных подинститутов* в составе института трудовых споров.

Можно выделить объективные и субъективные причины возникновения трудовых споров.

Объективные причины возникновения трудовых споров – это, в частности, несовершенство законодательства, сложности производственного, организационного и экономического порядка, имеющие место в ряде организаций.

К *субъективным причинам* возникновения трудовых споров можно отнести недостаточное знание работниками своих трудовых прав и обязанностей нанимателя; нежелание некоторых руководителей соблюдать трудовое законодательство и нарушение ими трудовых прав работников; нежелание некоторых работников добросовестно исполнять свои обязанности и распоряжаться своими правами; различное толкование нанимателями и работниками положений законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудовых договоров; появление новых вопросов в области регулирования условий труда, которые еще не нашли отражение в действующем законодательстве о труде, и др.

Причины, порождающие трудовые споры, необходимо своевременно выявлять и устранять, что будет способствовать сокращению количества трудовых споров.

14.2. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор можно определить как неурегулированные разногласия между работником и нанимателем по вопросам применения законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений, иных локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров, а также установления или изменения условий труда (легальное определение индивидуального трудового спора закреплено, в частности, в ст. 381 ТК Российской Федерации).

Индивидуальные трудовые споры могут быть исковыми (в большинстве случаев) и неисковыми.

Индивидуальные исковые споры возникают по вопросам применения законодательства о труде, локальных нормативных правовых актов, трудовых

договоров. Порядок разрешения этих споров определяется гл. 17 ТК. В соответствии со ст. 233, 234, 251 ТК указанные споры рассматриваются:

1) комиссиями по трудовым спорам (КТС);
2) судами;
3) определенными органами в особом порядке;
4) органами примирения, посредничества и арбитража.

Указанный порядок рассмотрения индивидуальных исковых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных объединений.

Индивидуальные неисковые споры возникают по вопросам установления или изменения условий труда. К ним относятся, например, споры между работником и нанимателем по вопросам установления или изменения норм труда, тарифных ставок (должностных окладов), штатов. Разрешаются указанные споры нанимателями и соответствующими профсоюзами в пределах предоставленных им прав.

14.2.1. Рассмотрение трудовых споров в КТС

КТС правомочна разрешать большинство индивидуальных трудовых споров – все споры за исключением тех, по которым установлен иной порядок рассмотрения. Наличие КТС позволяет рассмотреть спор по месту его возникновения оперативно и безболезненно для сторон.

В числе *важнейших особенностей* организации и деятельности КТС, установленных в ТК, можно отметить следующие.

1. КТС (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением споров, когда ТК и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения (ч. 1 ст. 236 ТК). Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюза не

урегулировал разногласия при непосредственных неформальных переговорах с нанимателем.

2. КТС является постоянно действующим органом. Она образуется на паритетных началах – из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. Следовательно, там где нет профсоюза, не может быть и КТС.

Число постоянных представителей в КТС от каждой стороны устанавливается по соглашению между профсоюзом и нанимателем.

Представители профсоюза выделяются в комиссию постановлением профсоюзного комитета из числа членов профсоюза, а представители нанимателя – приказом руководителя организации. От нанимателя в состав КТС чаще всего входят юрисконсульты, работники кадровых служб, отделов организации труда и заработной платы и другие должностные лица, как правило, владеющие законодательством о труде.

По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, КТС могут создаваться в подразделениях организаций.

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке. Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании КТС 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 КТС устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется нанимателем (ст. 235).

3. ТК определяет примерную компетенцию КТС, т.е. категории споров, которые она может рассматривать (ч. 2 ст. 236). КТС рассматривает споры работников, связанные с применением законодательства о труде, коллективных

договоров, соглашений и иных локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

– установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;
– переводе на другую работу и перемещении;
– оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и заместительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;
– праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;
– выплате компенсаций и предоставлении гарантий;
– возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
– представлении отпусков;
– выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

Помимо указанных споров КТС могут рассматривать и иные трудовые споры.

4. С заявлением в КТС может обращаться заинтересованный работник – член соответствующего профсоюза. Работник – не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в КТС либо в суд (ч. 2 и 3 ст. 236 ТК).

По собственной инициативе или по инициативе нанимателя КТС рассматривать трудовые споры не вправе.

5. Работник вправе обращаться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, при пропуске этого срока по уважительным причинам он может быть КТС восстановлен (ч. 1 и 4 ст. 242 ТК).

6. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления (ч.1, 6 ст. 237 ТК).

7. ТК закрепляет процедуру рассмотрения спора в КТС (ч. 2–5 ст. 237 ТК). Все споры должны рассматриваться КТС в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению. При неявке работника на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

8. КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза (ч. 1 ст. 238 ТК). Следовательно, возможна ситуация, когда КТС не вынесет решения по существу спора, если ее стороны не придут к соглашению.

9. Решение КТС имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит. В решении КТС указываются: наниматель; фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора; фамилии членов комиссии, присутствовавших на заседании; мотивированное решение комиссии. Копии решения КТС в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю (ч. 2–4 ст. 238 ТК).

10. ТК устанавливает порядок исполнения решений КТС (ст. 248, 249 ТК). Решение КТС подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением ст. 247 ТК. Согласно ст. 247 решения КТС по трудовым спорам, указанным в ст. 243 (о восстановлении работника на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда), подлежат немедленному исполнению. В случае неисполнения нанимателем решения КТС в установленный срок она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

На основании выданного и предъявленного не позднее трехмесячного срока в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке. При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

11. Решение КТС может быть обжаловано как работником, так и нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных ст. 320 и 321, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. При этом пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления судом (ст. 239).

14.2.2. Рассмотрение трудовых споров судом

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров судом регулируется ТК и ГПК.

В зависимости от подведомственности различаются две категории трудовых споров, рассматриваемых судами:

- условно подведомственные суду, т.е. подлежащие рассмотрению в суде после обращения в КТС (ч. 1 ст. 241 ТК);
- непосредственно (без предварительного рассмотрения в КТС подведомственные суду (ч. 2 и 3 ст. 241 ТК).

К *условно подведомственным суду* относятся трудовые споры по заявлению:

- о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 22 ТК;
- работника или нанимателя, если они не согласны с решением КТС;
- работника, если КТС не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;
- прокурора, если решение КТС противоречит законодательству.

Споры, *непосредственно подведомственные суду*, можно разделить на две группы в зависимости от состава сторон и предмета спора.

В первую группу входят споры, рассматриваемые по заявлениям сторон трудового договора, – работников или нанимателей. Это споры по заявлениям:

– работников, работающих у нанимателей, где КТС не созданы;
– работников – не членов профсоюза, если они не обратились в КТС;
– работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;
– нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;
– работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;
– работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

Во вторую группу включаются споры с лицами, не являющимися работниками, об отказе в заключении с ними трудового договора. Это споры:

– с лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;
– молодыми специалистами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение высшего или среднего специального образования, аспирантами, окончившими обучение в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, лицами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

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

– лицами по дискриминационным мотивам.

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

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются судами, как правило, по месту жительства или нахождения ответчика (ст. 46 ГПК).

Работники могут обращаться в суд в *трехмесячный срок* со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – в *месячный срок* со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в *один год* со дня обнаружения ущерба.

Указанные сроки применяются также при обращении в суд прокурора.

При пропуске по уважительным причинам установленных сроков они могут быть восстановлены соответственно КТС или судом.

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

14.2.3. Рассмотрение трудовых споров в особом порядке

О рассмотрении трудовых споров в *особом порядке* идет речь в ст. 321 ТК. Указанная статья предусматривает особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь. Часть 3 данной статьи устанавливает, что 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.

Рассмотрение трудовых споров в особом порядке *не должно ограничивать право работников на обращение в суд для разрешения таких споров.*

14.2.4. Рассмотрение трудовых споров органами примирения, посредничества и арбитража

В соответствии со ст. 251 ТК наниматели по соглашению с профсоюзами имеют право создавать *органы примирения, посредничества и арбитража* для урегулирования индивидуальных трудовых споров. Порядок работы указанных органов определяется сторонами, их создавшими. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту.

14.3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

14.3.1.Понятие, стороны и виды коллективных трудовых споров

Все коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, установленном гл. 36 ТК и иными актами законодательства. Необходимо учитывать, что с 1 июля 2013 г. был ликвидирован Республиканский трудовой арбитраж как орган по рассмотрению коллективных трудовых споров и его функции были перераспределены между другими государственными органами.

В ст. 377 ТК закреплено легальное определение коллективного трудового спора. *Коллективный трудовой спор* – это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Согласно ст. 378 ТК сторонами спора являются наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов. Возникают коллективные трудовые споры по инициативе работников.

Коллективные трудовые споры могут быть классифицированы по предмету спора на две группы:

1) по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников (*не связанные с коллективно-договорным регулированием*);

2) по поводу заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (*связанные с коллективно-договорным регулированием*).

В настоящее время коллективные трудовые споры рассматриваются:

– примирительной комиссией;
– с участием посредника;
– в трудовом арбитраже.

При этом рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным.

14.3.2. Порядок предъявления и рассмотрения требований

В ст. 379 ТК речь идет *о порядке предъявления и рассмотрения требований работников к нанимателю* в случае возникновения разногласий между ними при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения (что относится к спорам, связанным с коллективно-договорным регулированием). В этом случае требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров. Требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов. Требования работников излагаются в письменной форме, подписываются председателем и секретарем общего собрания либо конференции и направляются нанимателю. Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем

в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок с даты с даты отказа в удовлетворении всех или части требований Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о возникшем коллективном трудовом споре. В настоящее время на указанный орган, действующий на основании Положения, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959, в связи с ликвидацией Республиканского трудового арбитража возложено осуществление учета возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей.

Таким образом, коллективный трудовой спор возникает в случае отказа нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомления работников о своем решении. С этого момента спор должен разрешаться в соответствии с установленными законом примирительными процедурами.

13.3.3. Примирительная комиссии

Примирительная комиссия является первой и обязательной инстанцией, предусмотренной для разрешения возникшего спора. В соответствии со ст. 380 ТК она создается в трехдневный срок при отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон спора на равноправной основе. При этом члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Согласно ст. 381 ТК примирительная комиссия проводит необходимые переговоры с представительными органами работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с даты ее создания принимает по соглашению сторон решение по возникшему спору, которые оформляется протоколом и в письменной форме направляется сторонам.

При согласии с решением комиссии спор прекращается. Недостижение согласия в примирительной комиссии влечет за собой продолжение рассмотрения спора – путем обращения к посреднику либо в трудовой арбитраж или путем проведения забастовки.

14.3.4. Посредничество

В соответствии со ст. 382 ТК рассмотрение коллективного трудового спора *с участием посредника* осуществляется в пятидневный срок путем проведения посредником консультаций со сторонами (в том числе конфиденциальных) и завершается принятием сторонами спора согласованного решения на основе предложений посредника.

Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами спора.

Органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников могут создаваться службы посредничества.

При согласии с предложениями посредника спор прекращается. При недостижении согласия между сторонами спора с участием посредника стороны спора могут обратиться в трудовой арбитраж или принять решение о проведении забастовки.

14.3.5. Трудовой арбитраж

В ст. 383 ТК определен общий порядок создания и работы *трудового арбитража*. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже при недостижении согласия по его разрешению в примирительной комиссии либо с участием посредника.

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

арбитража заключается в письменной форме. Наниматель обязан в трехдневный срок с даты создания трудового арбитража уведомить об этом Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Спор рассматривается трудовым арбитражем с участием трудовых арбитров (трудового арбитра), избираемых (избираемого) по соглашению сторон спора. При этом количественный и персональный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности определяются по соглашению сторон, если иное не установлено законодательством. Расходы, связанные с рассмотрением спора в трудовом арбитраже, определяются по соглашению между сторонами спора и трудовыми арбитрами (трудовым арбитром).

Решение по спору выносится трудовым арбитражем не позднее чем в пятнадцатидневный срок со дня избрания трудовых арбитров (трудового арбитра) и имеет для сторон, как правило, рекомендательный характер. Вместе с тем по некоторым категориям споров решение трудового арбитража носит обязательный характер. Это касается следующих споров:

1) об исполнении коллективных договоров, соглашений;

2) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку согласно ч. 3 ст. 388 ТК;

3) если стороны спора заключили соглашение об обязательности этого решения.

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

Статья 384 ТК определяет правовое положение трудовых арбитров, из числа которых формируются трудовые арбитражи. Она предусматривает легальное определение трудового арбитра, требования, которым должен отвечать трудовой арбитр, основные обязанности и права трудового арбитра, а также предоставляемые ему гарантии, порядок ведения списков лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров для рассмотрения коллективного трудового спора.

Так, трудовой арбитр – физическое лицо, отвечающее установленным требованиям и включенное в состав созданного сторонами коллективного трудового спора трудового арбитража в качестве незаинтересованного лица в целях оказания содействия в разрешении данного спора.

Трудовым арбитром может быть лицо, имеющее, как правило, высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее пяти лет. При этом трудовой арбитр, участвующий в рассмотрении спора, не вправе быть представителем какой-либо стороны.

Трудовым арбитром не может быть лицо:

1) признанное в установленном порядке недееспособным или ограниченно дееспособным;

2) имеющее судимость;

3) полномочия которого в качестве судьи суда, прокурорского работника, сотрудника Следственного комитета Республики Беларусь, органов внутренних дел, государственной безопасности, пограничной службы, работника органов Комитета государственного контроля Республики Беларусь, налоговых, таможенных органов, иного государственного служащего, нотариуса, адвоката, медиатора были прекращены в порядке, установленном законодательными актами, по основаниям, связанным с совершением проступков, несовместимых с его профессиональной деятельностью, – в течение трех лет со дня принятия соответствующего решения, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Трудовой арбитр при рассмотрении спора обязан:

1) руководствоваться законодательством;

2) быть объективным;

3) соблюдать конфиденциальность;

4) содействовать достижению взаимопонимания и примирению сторон спора;

5) предоставлять сторонам спора равные возможности для защиты своих прав и законных интересов;

6) учитывать интересы, мнения и предложения сторон спора, возможности материального, производственного и финансового обеспечения принятых на себя этими сторонами обязательств.

Трудовой арбитр имеет право запрашивать от сторон спора документы и информацию, необходимые для разрешения спора.

Вмешательство в деятельность трудового арбитра при разрешении коллективного трудового спора не допускается.

Освобождение трудового арбитра от выполнения обязанностей по месту работы на период рассмотрения спора производится по ходатайству сторон спора на срок общей продолжительностью не более одного календарного месяца в течение календарного года.

На время рассмотрения спора трудовому арбитру предоставляются гарантии, предусмотренные для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей согласно ст. 101 ТК.

Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров для рассмотрения коллективного трудового спора, ведутся областными и Минским городским исполнительными комитетами с учетом предложений органов государственного управления, нанимателей, представительных органов работников по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.

14.3.7. Порядок и условия проведения забастовки

В соответствии с Конституцией право на забастовку является одним из средств защиты гражданами своих экономических и социальных интересов (ч. 3 ст. 41). Правовое регулирование забастовки осуществляется ст. 388–399 ТК и иными актами законодательства.

В ст. 388 ТК закреплено легальное определение забастовки. *Забастовка* – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Таким образом, *основными признаками забастовки* являются:

- отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (как полностью, так и частично);
- временный характер такого отказа;
- добровольный характер такого отказа;
- целевой характер такого отказа.

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

Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц. Так, подп. 1.4 п. 1 ст. 22 Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» установлен запрет на участие в забастовках для государственных служащих.

Запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений,

преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

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

Представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала. После получения уведомления о забастовке наниматель обязан немедленно сообщить об этом собственнику или уполномоченному им органу, поставщикам, потребителям, транспортным организациям, местному исполнительному и распорядительному органу.

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

Во время забастовки стороны обязаны принять необходимые меры для обеспечения общественного порядка и законности, сохранности государственной и частной собственности, минимума необходимых работ (услуг), продолжить разрешение коллективного трудового спора путем переговоров.

В случае создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок.

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований ТК и других актов законодательства. Решение

суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении после вступления его в законную силу подлежит немедленному исполнению.

Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе на следующий день после:

1) признания ее незаконной по решению суда;
2) получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования;
3) принятия об этом решения общим собранием, конференцией;
4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Участие работников в забастовке не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и не влечет за собой мер дисциплинарного, материального или иного воздействия, за исключением случаев, когда работники начинают забастовку либо не прекращают ее в установленный срок после признания судом незаконными забастовки или решения о ее проведении, а также после откладывания или приостановления забастовки Президентом Республики Беларусь.

За работниками, участвовавшими в забастовке, за все время забастовки сохраняется место работы и должность. Однако период участия в забастовке им не оплачивается и включению в стаж работы, дающий право на отпуск, не подлежит.

Работникам, которые отказались в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имели возможности исполнять свои трудовые обязанности, заработная плата за все время забастовки выплачивается в размерах, не ниже установленных законодательством, как за простой не по вине работника.

Лица, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке, привлекаются к дисциплинарной и административной ответственности, если их действия не влекут уголовной ответственности. Так, в соответствии с п. 3 ст. 9.18 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях действия, создающие препятствия исполнению своих трудовых обязанностей работникам,

не участвующим в забастовке, влекут наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти базовых величин.

Лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством. Согласно ст. 200 Уголовного кодекса Республики Беларусь это преступление наказывается штрафом, или лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или арестом на срок до шести месяцев, или ограничением свободы на срок до трех лет.

14.4. Правовое регулирование разрешения служебных споров военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Порядок разрешения служебных споров военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов определяется актами специального законодательства. Для сотрудников органов внутренних дел такими актами являются Положение о прохождении службы в ОВД, Дисциплинарный устав ОВД, Положение о материальной ответственности лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь и др.

Так, в соответствии с п. 198 Положение о прохождении службы в ОВД в случае несогласия сотрудника с решением начальника о переводе, перемещении по службе, об освобождении от должности, отстранении от исполнения служебных обязанностей по занимаемой должности, увольнении со службы он вправе обжаловать это решение вышестоящему начальнику в месячный срок со дня ознакомления под роспись с соответствующим приказом, а затем – в суд. При этом жалоба может быть подана в суд в месячный срок, исчисляемый со дня получения сотрудником отказа вышестоящего начальника в удовлетворении жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи жалобы, если сотрудником не был получен на нее ответ. В случае пропуска указанного срока по

уважительным причинам этот срок может быть восстановлен вышестоящим начальником, на разрешение которого поступила жалоба, или судом.

Решение о восстановлении в должности, специальном звании, на службе, принятое вышестоящим начальником или судом, подлежит немедленному исполнению.

Жалоба, поданная по истечении трех лет с даты вступления в законную силу решения суда или принятия решения вышестоящего начальника об отказе в восстановлении в должности, специальном звании, на службе, рассмотрению не подлежит.

В соответствии с п. 50 и 51 Дисциплинарного устава ОВД в случае несогласия с решением о применении дисциплинарного взыскания сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать это решение вышестоящему начальнику в течение одного месяца со дня ознакомления его под расписку с приказом о применении дисциплинарного взыскания, а затем в суд. Жалоба на решение о применении дисциплинарного взыскания подается в суд после обжалования этого решения вышестоящему начальнику. Вышестоящий начальник обязан всесторонне и полно рассмотреть жалобу и вынести решение безотлагательно, но не позднее одного месяца со дня ее поступления, о чем письменно уведомить сотрудника органов внутренних дел, подавшего жалобу, и начальника, действия которого обжалуются. В случае если жалоба требует срочного рассмотрения или принятия мер, она рассматривается незамедлительно. Запрещается передавать жалобу на рассмотрение начальнику, действия которого обжалуются. Жалоба может быть подана в суд в месячный срок, исчисляемый со дня получения сотрудником органов внутренних дел отказа вышестоящего начальника в удовлетворении жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи жалобы, если сотрудником органов внутренних дел не был получен на нее ответ. В случае пропуска указанных сроков по уважительным причинам эти сроки могут быть восстановлены вышестоящим начальником, на разрешение которого поступила жалоба, или судом. При этом обжалование решения о

применении дисциплинарного взыскания не приостанавливает исполнения этого взыскания.

Согласно п. 17 Положения о материальной ответственности лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь приказ о привлечении к материальной ответственности сотрудник может обжаловать в месячный срок со дня ознакомления с ним вышестоящему начальнику органа внутренних дел или в суд. При этом обжалование приказа о привлечении к материальной ответственности вышестоящему начальнику органа внутренних дел или в суд не является основанием для приостановления удержаний из денежного довольствия сотрудника.

Полагаем, что порядок разрешения служебных споров сотрудников органов внутренних дел, включая право сотрудников на судебную защиту, должен найти закрепление в Законе об ОВД, что будет способствовать правильному и единообразному решению этих вопросов на практике.

14.5. Значение законодательства о разрешении трудовых споров в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о разрешении трудовых споров имеет определенное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, это законодательство в полном объеме распространяется на работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора (контракта).

Во-вторых, нормы законодательства об индивидуальных трудовых спорах нашли определенное отражение при построении норм законодательства о служебных спорах военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

В-третьих, соблюдение норм законодательства о трудовых спорах в организациях способствует созданию здорового производственного климата,

укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, снижению уровня правонарушений.

В-четвертых, знание положений законодательства о трудовых спорах для сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов (особенно для тех, кто работает непосредственно с населением) необходимо для того, чтобы правильно разъяснять гражданам, в какой орган им следует обратиться для разрешения того или иного трудового спора, проводить работу по предупреждению коллективных трудовых споров.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и сущность трудовых споров как правовой категории.
2. Назовите и охарактеризуйте виды трудовых споров.
3. Назовите причины трудовых споров.
4. Что такое индивидуальные трудовые споры?
5. Охарактеризуйте порядок рассмотрения трудовых споров КТС.
6. Охарактеризуйте порядок рассмотрения трудовых споров в суде.
7. Охарактеризуйте рассмотрение трудовых споров в особом порядке.
8. Определите понятие, стороны и виды коллективных трудовых споров.
9. Какие органы рассматривают коллективные трудовые споры?
10. Охарактеризуйте порядок предъявления и рассмотрения требований.
11. Раскройте порядок рассмотрение трудового спора примирительной комиссией.

12.12. Охарактеризуйте порядок рассмотрение трудового спора посредником.

13. Раскройте порядок рассмотрения спора трудовым арбитражем.
14. Раскройте порядок и условия проведения забастовки.
15. Охарактеризуйте порядок разрешения служебных споров сотрудников органов внутренних дел.
16. Раскройте значение законодательства о трудовых спорах в деятельности органов внутренних дел.

Рекомендуемая литература

1. Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Беларусь и текста Присяги лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 29 мая 2003 г., № 218 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 25.02.2013 г. № 90 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О ликвидации Республиканского трудового арбитража : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 3 мая 2013 г., № 343 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
3. Об утверждении Положения о материальной ответственности лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь и внесении дополнений в постановление СМ Республики Беларусь от 28 декабря 2006 г. № 1737 : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 27 августа 2012 г., № 789 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам: пособие / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея. 2000. – 192 с.
5. Кривой, В.И. Коллективные переговоры, договоры и споры / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2008. – 456 с.
6. Куренной, А.М. Трудовые споры: практический комментарий / А.М. Куренной. – М.: Дело, 2001. – 448 с.
7. Толкунова, В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учебное пособие / В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2004. – 235 с.

Глава 15. Охрана труда

15.1. Понятие охраны труда и требований по охране труда

Законодательная основа организации охраны труда в нашем государстве закреплена в Конституции (ст. 41, 45). Так, гражданам Республики Беларусь гарантируется право на здоровые и безопасные условия труда; право граждан на охрану здоровья обеспечивается совершенствованием охраны труда.

Разработка и осуществление национальной политики в области охраны труда соответствуют требованиям актов международного права. Так, в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах признается право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среды» (1983 г.), распространяющаяся на все отрасли экономической деятельности, регулирует согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. Цель такой политики – предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы, в ходе ее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде. Для проведения в жизнь указанной политики предусматривается осуществление серии мероприятий как на национальном уровне, так и на уровне предприятия. В частности, на национальном уровне предусмотрено осуществление мер для содействия включению вопросов безопасности и гигиены труда и производственной среды в программы образования и профессиональной подготовки на всех уровнях, в том числе в высшего технического, медицинского и профессионального образования, для удовлетворения потребностей всех трудящихся в области профессиональной подготовки. На уровне предприятия предусмотрено, в частности, что предприниматели должны обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места,

механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью; в свою очередь трудящиеся в ходе выполнения работы сотрудничают с предпринимателем в деле выполнения последним возложенных на него обязательств, при этом трудящиеся не несут никаких расходов в связи с мерами по технике безопасности и гигиене труда. Ряд конвенций и рекомендаций МОТ посвящен вопросам безопасности и гигиены труда в отдельных сферах деятельности (в строительстве, на работах с вредными условиями труда, шахтах, морском транспорте и др.) или для отдельных категорий работников (женщин, подростков, инвалидов, пожилых трудящихся и пр.).

Вышеуказанные положения находят развитие и конкретизацию в ТК, Законе об охране труда, иных нормативных правовых актах, регулирующих общественные отношения в области охраны труда.

Под *охраной труда* понимается 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 (ч. 1 ст. 221 ТК, абз. 9 ст. 1 Закона об охране труда).

Таким образом, правовое регулирование вопросов охраны труда – только одно (хотя и очень важное) направление по обеспечению охраны труда. Всесторонняя охрана труда может быть обеспечена только при неуклонном осуществлении всех вышеуказанных мероприятий.

Под *требованиями по охране труда* понимаются нормативные предписания, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности, содержащиеся в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах (ч. 2 ст. 221 ТК, ч. 1 ст. 3 Закона об охране труда). Этим требованиям должны соответствовать продукция, а также объекты, предназначенные для выпуска продукции и оказания услуг (ст. 221^2 ТК, гл. 5 Закона об охране труда).

В *широком смысле* в охрану труда включаются все нормы трудового права, поскольку они установлены в интересах работников и призваны охранять их труд.

В *узком смысле* охрана труда понимается как комплексный (смешанный) институт Особенной части трудового права, включающий в себя группу специальных норм и правил, содержащих требования по охране труда. Нормы данного института содержатся в Конституции, ТК (гл. 16, 19–21, 29 и др.), ГК (гл. 58 и др.), а также иных нормативных правовых актах (Законе об охране труда, государственных стандартах безопасности труда, правилах и инструкциях по охране труда и пр.). Особое значение в деле обеспечения охраны труда в условиях перехода к рыночным отношениям призваны играть локальные нормативные правовые акты. В первую очередь здесь имеются в виду коллективные договоры и соглашения, в которые могут включаться обязательства нанимателей и работников, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

Правовой институт охраны труда включает в себя следующие основные группы норм:

- нормы, устанавливающие общие требования по охране труда;
- нормы, закрепляющие основы государственного управления охраной труда;
- нормы, закрепляющие право работника на охрану труда, гарантии этого права, а также обязанности работника по охране труда;
- нормы, закрепляющие обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда и права нанимателя в области охраны труда;
- нормы, предусматривающие специальные дополнительные меры по охране труда некоторых категорий работников (работающих во вредных условиях труда, женщин, молодежи, инвалидов и др.).

Важнейшими полномочиями по *государственному управлению в области охраны труда* обладает Президент Республики Беларусь. Согласно ст. 5 Закона об охране труда он определяет единую государственную политику в области охраны труда и осуществляет иные полномочия в этой области в соответствии с

Конституцией Республики Беларусь, Законом «Об охране труда» и иными законодательными актами.

В соответствии со ст. 221¹ ТК *государственное управление охраной труда* осуществляется на трех уровнях:

а) *республиканском* – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь), иными республиканскими органами государственного управления в пределах их компетенции;

б) *отраслевом* – республиканскими органами государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь;

в) *территориальном* – местными исполнительными и распорядительными органами.

Правительство Республики Беларусь обеспечивает проведение единой государственной политики в области охраны труда, в пределах своей компетенции определяет полномочия республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, в этой области, организует разработку республиканских целевых программ по улучшению условий и охраны труда, осуществляет иные полномочия, предусмотренные законодательными актами;

Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, осуществляют:

– разработку и принятие в пределах своей компетенции нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, разработку и реализацию отраслевых целевых программ по улучшению условий и охраны труда;

– анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в подчиненных или входящих в их состав (систему) организациях, в том числе их обособленных подразделениях, имеющих учетный номер плательщика (далее – подчиненные организации), разработку и реализацию мер по их профилактике;

– контроль за соответствием требованиям законодательства об охране труда деятельности, осуществляемой подчиненными организациями (далее – ведомственный контроль);

– организацию обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов подчиненных организаций;

– иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные законодательством.

Местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют:

– разработку и реализацию территориальных целевых программ по улучшению условий и охраны труда;

– надзор за соблюдением законодательства об охране труда, законодательства о труде по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в организациях, расположенных на подведомственной им территории, и ведомственный контроль; информационное обеспечение организаций, расположенных на подведомственной им территории, по вопросам охраны труда;

– организацию обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов организаций, расположенных на подведомственной им территории, которые не являются подчиненными организациями республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, и других организаций;

– иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные законодательством.

Полномочия Президента Республики Беларусь по государственному управлению в области охраны труда следует закрепить в ТК.

15.2 . Право работника на охрану труда. Гарантии права работника на охрану труда. Обязанности работника по охране труда

Право работника на охрану труда закреплено в ст. 222 ТК. Это право конкретизируется в других статьях ТК, иных нормативных правовых актах (в частности, в ст. 9 Закона об охране труда).

В соответствии со ст. 222 ТК каждый работник имеет право на:

1) рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;

2) обучение безопасным методам и приемам труда, проведение инструктажа по охране труда;

3) обеспечение необходимыми средствами индивидуальной защиты, средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, оснащенными необходимыми устройствами и средствами;

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

5) личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда, проведении органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), в установленном порядке проверок соблюдения законодательства об охране труда на его рабочем месте, расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве и (или) его профессионального заболевания;

6) отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих

безопасность труда, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 145. При отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

Указанный перечень прав работников *не является исчерпывающим*. Так, работник имеет право на обязательное страхование нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством (ст. 224 ТК), а также на компенсацию по условиям труда (ст. 225 ТК). Эта компенсация заключается в том, что работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. В служебных командировках или при разъездном характере работы работнику, имеющему право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, выплачивается денежная компенсация на их приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором. Наниматель может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника, не предусмотренные законодательством.

Гарантии права работника на охрану труда предусмотрены в ст. 223 ТК, ст. 12 Закона об охране труда. Для реализации права работника на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда,

контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан обеспечить направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка.

В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию.

Наряду с правами и гарантиями этих прав на работника возложены определенные *обязанности по охране труда*. Об этих обязанностях сказано, в частности, в ст. 232 ТК, ст. 15 Закона об охране труда. Так, работник обязан:

1) соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

2) выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка;

3) правильно использовать предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя;

4) проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

5) оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

6) немедленно сообщать нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

7) исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

15.3. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда. Права нанимателя в области охраны труда

Основные обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда закреплены в ст. 226 ТК. Эти обязанности конкретизируются в других статьях ТК

и иных нормативных правовых актах (в частности, в ст. 13 Закона об охране труда).

Так, наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе:

1. Безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты. Если территория, здание (помещение), сооружение или оборудование используются несколькими нанимателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда исполняются ими совместно на основании письменного соглашения.

2. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям по охране труда.

3. Организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников. Согласно ст. 231 ТК нанимателями оборудуются с учетом характера производства санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, душевые, комнаты личной гигиены, помещения для приема пищи (столовые), обогревания, отдыха, обработки, хранения и выдачи средств индивидуальной защиты и др.), оснащенные необходимыми устройствами и средствами, организуется питьевое водоснабжение. В цехах с избытками тепла работники обеспечиваются подсоленной газированной или минеральной водой. Нормы обеспеченности и требования к указанным помещениям, устройствам и средствам устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, по охране труда. Производственные и иные участки оснащаются аптечками первой медицинской помощи универсальными с набором необходимых лекарственных средств и изделий медицинского назначения.

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. Согласно ст. 230 ТК на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, наниматель обязан:

а) обеспечить выдачу бесплатно работникам средств индивидуальной защиты в порядке, определяемом республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. В настоящее время Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь утверждены: Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей (постановление от 22 сентября 2006 г. № 110); указанный выше перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (постановление от 30 декабря 2008 г. № 209) и др.;

б) обеспечить выдачу бесплатно работникам смывающих и обезвреживающих средств по нормам и в порядке, определяемым республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. Порядок и нормы выдачи этих средств установлены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 г. № 208 "О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами";

в) организовать должное содержание (хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию, обезвреживание) средств индивидуальной защиты. Наниматель может предусматривать по коллективному договору, трудовому договору выдачу работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм. Применяемые средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям, установленным нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, для данных средств индивидуальной защиты, и обеспечивать безопасные условия труда работников.

6. Контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками.

7. Контроль за уровнями и концентрациями вредных производственных факторов.

8. Разработку, внедрение и поддержку функционирования системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения.

10. Принятие локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда.

11. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 февраля 2008 г. № 253.

12. Обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в порядке, установленном республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда. Так, постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 утверждена Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда и др.

13. Организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствования некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья. В соответствии со ст. 228 ТК для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) обязательные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры при ухудшении состояния здоровья. Порядок проведения обязательных медицинских осмотров работников установлен Инструкцией о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Министерством здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 г. № 47.

Работники, занятые на работах с повышенной опасностью, проходят предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Постановлением Министерства

труда и социальной защиты и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 декабря 2013 г. № 116/119 «О некоторых вопросах прохождения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения»: установлен перечень работ (профессий), при выполнении которых требуются предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также утверждены Инструкция о порядке проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра работающих и Инструкция о порядке проведения освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих.

На нанимателя возложены обязанности организовать проведение медицинских осмотров в установленном законодательством порядке и нести связанные с этим расходы.

На время прохождения предусмотренных настоящей статьей медицинских осмотров за работником сохраняются его место работы (должность) и средний заработок.

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

15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике. В соответствии со ст. 229 ТК и иным законодательством наниматель с участием представителей профсоюзов, а в установленных законодательством случаях с участием представителей других специально уполномоченных органов обязан своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных

заболеваний, принимать необходимые меры по устранению их причин, оказанию материальной и другой помощи потерпевшим или иждивенцам (членам семьи) погибшего работника. Наниматель обязан по требованию пострадавшего или лица, представляющего его интересы, выдать акт о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования. При отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в специально уполномоченный государственный орган надзора и контроля, после чего – в суд. Действующие Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30.

16. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в порядке, установленном законодательством. Отношения по возмещению вреда (ущерба) регулируются ГК (гл. 58 и др.), Указом о страховой деятельности и др.

17. Пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда.

18. Выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

19. Допуск должностных лиц контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда, к проверке и представление необходимых для проверки документов, а также допуск проверяющих для обследования территорий и помещений, транспортных средств и иных объектов, используемых для осуществления деятельности.

20. Назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в организации и структурных подразделениях. В соответствии со ст. 227 ТК

для организации работы по охране труда и осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда наниматель в установленном законодательством порядке создает службу охраны труда, вводит в штат должность специалиста по охране труда или возлагает соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное им должностное лицо либо привлекает юридическое лицо (индивидуального предпринимателя), аккредитованное (аккредитованного) на оказание услуг в области охраны труда, в соответствии с законодательством. При этом структура и численность службы охраны труда устанавливаются в зависимости от численности работников, характера и степени опасности факторов производственной среды и трудового процесса, наличия опасных производственных объектов, работ с повышенной опасностью. Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы создают службу охраны труда или вводят в штат должность специалиста по охране труда в пределах установленной численности работников.

Должности специалистов по охране труда в организациях производственной сферы вводятся при численности работников свыше 100 человек, в организациях других сфер деятельности – свыше 200 человек. При меньшей численности работников наниматель может вводить должность специалиста по охране труда или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное им должностное лицо, имеющее необходимую подготовку. В случае невозможности исполнения обязанностей специалиста по охране труда работниками организации наниматель может привлекать юридическое лицо (индивидуального предпринимателя), аккредитованное (аккредитованного) на оказание услуг в области охраны труда, в соответствии с законодательством.

Служба охраны труда (специалист по охране труда) подчиняется непосредственно руководителю организации или уполномоченному в соответствии с системой управления охраной труда его заместителю. Служба

охраны труда (специалист по охране труда) организует работу по охране труда в соответствии с ТК, иными актами законодательства. Специалисты по охране труда кроме выполнения своих трудовых функций могут привлекаться только для ликвидации чрезвычайных ситуаций. Исключение из структуры организации службы охраны труда, сокращение должности специалиста по охране труда допускаются только в случаях реорганизации (ликвидации) организации, сокращения численности или штата работников.

В целях реализации ст. 227 ТК Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь утверждены: Типовое положение о службе охраны труда организации (постановление от 30 сентября 2013 г. № 98); нормативы численности специалистов по охране труда на предприятиях (постановление от 23 июля 1999 г. № 94) и др.

21. Иные обязанности, предусмотренные законодательством.

Наряду с обязанностями в области охраны труда наниматель наделен определенными *правами*. Так, согласно ст. 14 Закона «Об охране труда» работодатель (в том числе наниматель) имеет право:

а) требовать от работающих соблюдения законодательства об охране труда;

б) применять меры поощрения и материального стимулирования работающих за соблюдение требований по охране труда;

в) обращаться в случаях, предусмотренных законодательством, в организации здравоохранения за сведениями о тяжести полученных работающими производственных травм;

г) обращаться в государственные органы и суд для защиты своих прав в установленном законодательством порядке.

Права нанимателей в области охраны труда следует закрепить в ТК.

15.4. Значение законодательства об охране труда в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство об охране труда имеет существенное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, общие и специальные нормы этого законодательства в полном объеме распространяются на работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора (контракта). В частности, эти работники подлежат обязательному страхованию нанимателем (соответствующим органом внутренних дел) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Во-вторых, установленные законодательством требования по охране труда обязательны для исполнения военнослужащими и сотрудниками органов внутренних дел и других правоохранительных органов при осуществлении служебной деятельности. В соответствии с актами специального законодательства указанные лица подлежат обязательному государственному страхованию в связи с причинением вреда жизни или здоровью за счет средств республиканского и местного бюджетов, а также иных источников, предусмотренных законодательством Республики Беларусь. В частности, обязательное государственное страхование сотрудников органов внутренних дел предусмотрено ст. 40 Закона об ОВД, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 февраля 2008 г. № 308 «О некоторых вопросах обязательного государственного страхования сотрудников Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, органов внутренних дел, прокурорских работников, работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, работников органов Комитета государственного контроля» и др.

В-третьих, указанные нормы в полном объеме распространяются на осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества (исправительные работы, ограничение свободы и др.).

В-четвертых, требования по охране труда для осужденных к лишению свободы устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде и об охране труда; осужденные, утратившие трудоспособность в период отбывания лишения свободы, имеют право на возмещение ущерба в

случаях и порядке, предусмотренных законодательством Республики Беларусь (ст. 99, 93 УИК).

В-пятых, нарушение норм законодательства об охране труда, особенно на работах, связанных с источниками повышенной опасности (например, на транспорте), являются условиями, способствующими совершению правонарушений, в том числе преступлений.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под охраной труда и требованиями по охране труда?
2. Какие нормы включает в себя правовой институт охраны труда?
3. Назовите органы, осуществляющие государственное управление охраной труда, и укажите их основные полномочия.
4. Охарактеризуйте право работника на охрану труда, гарантии этого права и обязанности работника по охране труда.
5. Охарактеризуйте обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда.
6. Назовите права работодателей (нанимателей) в области охраны труда.
7. Раскройте значение законодательства об охране труда в деятельности органов внутренних дел.

Рекомендуемая литература

1. О страховой деятельности : Указ Президента Респ. Беларусь, 25 авг. 2006 г., № 530 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 20.01.2017 г. № 20 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. О Концепции государственного управления охраной труда в Республике Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 16 авг. 2005 г., № 904 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 28.04.2010 г. № 640 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. О расследовании и учёте несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 янв. 2004 г., № 30 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 30.06.2014 г. № 637 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
4. Об утверждении Правил определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 окт. 2003 г., № 1299 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 10.01.2012 г. № 31 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. Об утверждении Типового положения о службе охраны труда организации : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 30 сент. 2013 г., № 98 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
6. Крапивин, О.М. Охрана труда / О.М. Крапивин, В.И. Власов. – М.: Дело, 2003. – 329 с.
7. Кривой, В.И. Охрана труда: комментарий новейшего законодательства / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2009. – 368 с.
8. Никонов, Д.А. Охрана труда и надзор за соблюдением законодательства о труде: учебное пособие / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов. – С.-Пб., 2001. – 134с.
9. Семенков, В.И. Охрана труда в СССР (правовые вопросы) / В.И. Семенков. – Минск: Наука и техника, 1976. – 288 с.

Глава 16. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

16.1. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Одним из важнейших способов защиты трудовых прав и свобод работников является надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Правовое регулирование надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде осуществляется Конституцией, актами международного права, ТК (глава 39 «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде» и др.), а также иными многочисленными актами законодательства различного уровня. Так, в соответствии с Конституцией государство гарантирует права и свободы граждан Беларуси, закрепленные в Конституции, законах и предусмотренные международными обязательствами государства (ст. 21); государственные органы, должностные и иные лица, которым доверено исполнение государственных функций, обязаны в пределах своей компетенции принимать необходимые меры для осуществления и защиты прав и свобод личности. Эти органы и лица несут ответственность за действия, нарушающие права и свободы личности (ст. 59). Установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей является одной из задач Трудового кодекса (п. 3 ст. 2 ТК).

Исходя из действующего законодательства о труде и современных научных подходов, *надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде* можно рассматривать в двух основных аспектах.

Во-первых, как *комплексный (смешанный) институт Особенной части трудового права*, т.е. совокупность норм, объединенных в гл. 39 ТК и содержащихся в иных нормативных правовых актах, определяющих систему органов государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и их полномочия, ответственность нанимателей и должностных лиц за несоблюдение законодательства о труде и т.п.

Во-вторых, как *деятельность специально уполномоченных органов и организаций*, направленную на предотвращение, выявление и пресечение

нарушений законодательства о труде, восстановление нарушенных прав работников и привлечение виновных лиц к ответственности.

Вопрос о содержании понятий «надзор» и «контроль» и соотношении их между собой в юридической литературе является дискуссионным. В действующем законодательстве Республики Беларусь указанные понятия употребляются, как правило, *в единстве*. Это можно объяснить совпадением большинства признаков надзора и контроля в современных условиях: общностью регламентирующих их основополагающих законодательных актов; общностью целей и задач, стоящих перед контролирующими (надзорными) органами; общностью принципов осуществления контрольной (надзорной) деятельности; установлением строго ограниченного круга органов, уполномоченных на осуществление контрольной (надзорной) деятельности с указанием сфер их деятельности (причем на некоторые из этих органов возложено осуществление контроля и надзора одновременно); общностью форм (видов) и методов деятельности контролирующих (надзорных) органов (к ним относятся, в частности, проведение проверок, проведение мониторинга, получение объяснений, истребование и анализ документов, использование экспертных оценок, документальное оформление результатов проверок, осуществление взаимодействия в целях координации действий) и др.

Вместе с тем между понятиями «надзор» и «контроль» в силу особенностей деятельности осуществляющих их органов имеются определенные *различия*. Наиболее отчетливо они проявляются при сравнении надзора и ведомственного контроля. Так, органы надзора осуществляют свои функции и полномочия в отношении тех организаций, которые им организационно не подчинены, а органы ведомственного контроля – в отношении подчиненных или входящих в их состав (систему) организаций; надзор осуществляют только специально уполномоченные государственные органы, а контроль осуществляется различными государственными органами и организациями, а также структурными подразделениями (подчиненными организациями) этих органов и организаций;

органы контроля осуществляют проверки различных сторон деятельности подчиненных организаций, а органы надзора проверяют соблюдение в организациях определенных специальных норм и правил; ведомственный контроль преследует не только соблюдение законности, но и обеспечение эффективности и целесообразности деятельности подчиненных организаций, целью же надзора является точное и неуклонное исполнение организациями законодательства, что не сопровождается оценкой целесообразности принятых ими актов и совершенных действий и не допускает вмешательства государственного органа в оперативно-хозяйственную деятельность проверяемого субъекта.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде можно классифицировать по нескольким основаниям. Так, в зависимости от круга органов, осуществляющих надзор и контроль, он может быть *государственным* или *общественным, надведомственным* или *ведомственным*; по сфере осуществления следует различать надзор и контроль *за установлением условий труда* и *за их применением*; по этапам осуществления надзор и контроль можно разделить на *предварительный, предупредительный, текущий* и *последующий*.

Государственный надзор и контроль осуществляется государственными органами и организациями. *Общественный контроль* осуществляют профсоюзы.

Государственный надзор имеет *надведомственный характер,* государственный контроль может быть *надведомственным* или *ведомственным.*

Надзор и контроль за установлением условий труда осуществляется преимущественно в процессе заключения коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров и направлен на недопущение включения в них условий, не соответствующих законодательству о труде. *Надзор и контроль за применением условий труда* заключается в проверке соответствия правоприменительных актов (постановлений, приказов, распоряжений и пр.) законодательству о труде.

Предупредительный надзор и контроль способствует предупреждению нарушений законодательства о труде и направлен преимущественно на

недопущение включения в коллективные договоры, соглашения, иные локальные нормативные правовые акты и трудовые договоры условий, не соответствующих законодательству о труде.

Предварительный надзор и контроль способствует предотвращению нарушений законодательства о труде и имеет место преимущественно при применении коллективных договоров, соглашений, иных локальных нормативных правовых актов, трудовых договоров.

Текущий надзор и контроль направлен как на предотвращение нарушений законодательства о труде, так и на выявление допущенных нарушений и принятие соответствующих мер в этих случаях.

Последующий надзор и контроль осуществляется при выявлении уже допущенных нарушений законодательства о труде и при восстановлении нарушенных прав работников.

В качестве *основных задач* надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде можно рассматривать:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав работников;
- обеспечение соблюдения законодательства о труде нанимателями и другими субъектами;
- привлечение к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде;
- разработку мероприятий и предложений по профилактике нарушений законодательства о труде и его совершенствованию.

16.2. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Согласно ст. 462 ТК надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют *органы, уполномоченные на осуществление контроля (надзора) в порядке, установленном законодательством.*

Такими органами являются:

• органы, непосредственно обозначенные в Конституции: прокуратура и др.;

• Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь и входящие в его систему органы: Департамент государственной инспекции труда, органы государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь и др.;

• специализированные органы надзора за соблюдением законодательства: республиканские надзоры (технический, санитарный, пожарный, энергетический и др.).

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 8 мая 2007 г. № 220-З «О прокуратуре Республики Беларусь» задачей *прокуратуры* является обеспечение верховенства права, законности и правопорядка, защита прав и законных интересов граждан и организаций, а также общественных и государственных интересов. В целях выполнения указанной задачи органы прокуратуры осуществляют надзор за исполнением законодательства.

Предметом данного вида надзора является точное и единообразное исполнение законов, декретов, указов и иных нормативных правовых актов республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Совету Министров Республики Беларусь, местными представительными, исполнительными и распорядительными органами, общественными объединениями, религиозными организациями и другими организациями, должностными лицами и иными гражданами, в том числе индивидуальными предпринимателями.

При осуществлении надзора за исполнением законодательства прокурор наделен широкими полномочиями. Так, он имеет право:

- беспрепятственно по предъявлении служебного удостоверения входить в помещения и на другие объекты государственных органов, иных организаций и индивидуальных предпринимателей;

- требовать от руководителей и иных должностных лиц государственных органов, иных организаций, индивидуальных предпринимателей предоставления

принятых указанными лицами (органами) постановлений, приказов, решений, распоряжений, статистических и иных сведений и других необходимых материалов, выделения специалистов для дачи в установленном порядке заключений, проведения проверок, ревизий и экспертиз. При этом должностные лица и индивидуальные предприниматели обязаны исполнить требование прокурора в порядке и сроки, установленные законодательными актами, и о результатах сообщить прокурору;

- вызывать должностных лиц и иных граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и требовать объяснений об обстоятельствах, связанных с нарушением законодательства, а в случаях, предусмотренных законодательными актами, истребовать от них декларации о доходах и имуществе и др.

Вместе с тем при осуществлении надзора за исполнением законодательства прокурор не вправе вмешиваться в предпринимательскую и иную хозяйственную (экономическую) и организационно-распорядительную деятельность государственных органов и иных организаций, индивидуальных предпринимателей, а также в личную жизнь граждан.

Надзор за исполнением законодательства осуществляется в ходе проверок, которые проводятся на основании сообщений и других данных о нарушениях законности, требующих непосредственного прокурорского реагирования.

Прокурорскому надзору свойственны специфические меры реагирования на выявленные нарушения в зависимости от их характера. Такими мерами являются:

- опротестование правовых актов и решений (действий) республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь, местных представительных, исполнительных и распорядительных органов, других организаций, должностных лиц и индивидуальных предпринимателей, а в случаях, предусмотренных законодательными актами, отмена их;

- внесение в установленном порядке представлений, вынесение предписаний и официальных предупреждений, обязательных для исполнения соответствующими государственными органами и иными организациями, должностными лицами и иными гражданами, в том числе индивидуальными предпринимателями;

- составление протоколов об административных правонарушениях;

- вынесение постановлений о возбуждении дисциплинарного производства или о привлечении к материальной ответственности;

- вынесение постановления о возбуждении уголовного дела и пр.

Особое место в регулировании и организации трудовых отношений, осуществлении контроля (надзора) за соблюдением законодательства о занятости населения, труде и об охране труда, а также по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда занимает *Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь*.

В структуру центрального аппарата данного министерства входят Департамент государственной инспекции труда (с правами юридического лица), главные управления, управления, отделы, секторы, а также Фонд социальной защиты населения.

Основными задачами министерства являются, в частности, разработка предложений и реализация основных направлений и приоритетов государственной политики по вопросам содействия занятости населения, оплаты, условий и охраны труда, социального партнерства, урегулирования коллективных трудовых споров, улучшения социально-экономических условий жизнедеятельности семьи, обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, социальных гарантий населению; совершенствование законодательства о труде, занятости и социальной защите населения; осуществление контроля (надзора) за соблюдением законодательства о занятости, труде и об охране труда, по вопросам предоставления компенсаций работникам за

работу с вредными и (или) опасными условиями труда; осуществление международного сотрудничества в данных областях деятельности.

Для выполнения возложенных на него задач министерство наделено широкими полномочиями. К ним относятся:

- разработка с участием заинтересованных республиканских органов государственного управления предложения по основным направлениям и приоритетам государственной политики в области труда, условий и охраны труда, содействия занятости;

- организация и проведение мониторинга в области труда, включая контрактную форму найма работников, содействия занятости;

- внесение в установленном порядке предложений о принятии дополнительных мер по предотвращению нарушений трудовых прав работников, работающих по контракту;

- разработка и внесение предложений по повышению материального стимулирования и эффективности труда, регулированию тарифной части заработной платы в отраслях экономики;

- подготовка с участием республиканских органов государственного управления предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, государственных служащих, военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований;

- осуществление мониторинга состояния условий и охраны труда, анализ результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, разработка республиканских целевых программ по улучшению условий и охраны труда и контроль за ходом их выполнения;

- организация проведения государственных экспертиз условий труда и качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

- осуществление контроля за качеством проведения нанимателями аттестации рабочих мест по условиям труда, а также надзора за предоставлением работникам компенсаций на основе аттестации рабочих мест по условиям труда;

- разработка с участием республиканских органов государственного управления предложений по совершенствованию системы социального партнерства, основных направлений ее развития;

- участие в разработке проекта генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь и республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов;

- организация работы государственной службы занятости населения;

- организация и координация разработки и реализации государственной и региональных программ содействия занятости населения;

- координация проведения общественных оплачиваемых работ;

- организация профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных;

- осуществление контроля (надзора) за соблюдением законодательства по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- организация и координация работу по применению (наложению) в установленном законодательством порядке санкций (штрафов) к нанимателям и должностным лицам, допустившим нарушения законодательства о труде, юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям, допустившим нарушения требований заключения и условий выполнения гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности;

- регулирование и координация деятельность других республиканских органов государственного управления, государственных организаций,

подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов по комплексному решению вопросов социально-трудовой сферы;

- осуществление в установленном порядке ведомственного контроля за соответствием требованиям законодательства деятельности, осуществляемой входящими в его систему организациями, в том числе их обособленными подразделениями, имеющими учетный номер плательщика, принимает меры по обеспечению эффективного использования и сохранности закрепленного за ними государственного имущества;

- организация взаимодействия по вопросам охраны труда республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, профсоюзов;

- осуществление анализа нарушений законодательства о труде и охране труда, причин производственного травматизма и внесение в установленном законодательством порядке в республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы предложений по их предупреждению;

- установление совместно с Министерством здравоохранения перечня работ (профессий), при выполнении которых требуются предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр либо освидетельствование работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, порядка проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра работающих, а также порядка проведения освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работающих и др.

Непосредственное осуществление надзора за соблюдением законодательства о труде и об охране труда возложено на *Департамент*

государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Создание данного органа связано с ратификацией нашей страной Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда» (1947 г.), в соответствии с которой она обязалась иметь государственную инспекцию труда, обеспечивающую соблюдение законодательства о труде и охране труда на всех производствах.

В задачи Департамента входят:

- осуществление государственного надзора за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;
- выявление и пресечение нарушений законодательства о труде.

Должностные лица Департамента в установленном законодательством порядке рассматривают обращения, предложения, заявления, жалобы работников и иных граждан, нанимателей и их уполномоченных должностных лиц по вопросам, входящим в их компетенцию. Вместе с тем Департамент не является органом по рассмотрению трудовых споров.

Задачи, функции и права Департамента осуществляют государственные инспекторы труда. При этом Главным государственным инспектором труда является Директор Департамента.

Государственный инспектор труда имеет право:

- для проверки соблюдения законодательства о труде и об охране труда свободно проходить на территорию, объекты и в помещения работодателя в порядке, установленном законодательством;
- знакомиться с документами, ведение которых предписано законодательством о труде, для проверки их соответствия законодательству, получать копии этих документов, если на это отсутствуют установленные законодательством ограничения;
- получать от работодателей и их уполномоченных должностных лиц необходимые документы, связанные с выплатой заработной платы;

- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих условиям труда и не соответствующих требованиям технических нормативных правовых актов;

- в случаях выявления нарушений законодательства об охране труда, создающих угрозу причинения вреда жизни и здоровью работающих, приостанавливать (запрещать) деятельность работодателей, цехов (производственных участков), оборудования, производства и (или) реализацию товаров (работ, услуг), эксплуатацию транспортных средств;

- устанавливать факт нарушения нанимателем законодательства о труде и об охране труда, коллективного договора (соглашения) или трудового договора (контракта), дающего право работнику требовать досрочного расторжения трудового договора (контракта);

- расследовать в установленном законодательством порядке несчастные случаи на производстве, принимать участие в расследовании профессиональных заболеваний;

- в случаях, предусмотренных законодательством, составлять протоколы по делам об административных правонарушениях;

- составлять протоколы по делам об административных правонарушениях на уполномоченных должностных лиц работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, и направлять их в суд;

- требовать от работодателей создания необходимых условий для осуществления государственными инспекторами труда своих полномочий;

- участвовать в работе комиссий для проверки знаний законодательства о труде и об охране труда и др.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 мая 2002 г. № 694 утверждено Положение об органах государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь**.** Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28 сентября 2005 г. № 121 утверждена Инструкция о порядке проведения государственной экспертизы условий труда.

К рассматриваемым органам относятся: управление охраны и государственной экспертизы условий труда Министерства труда и социальной защиты, управления (отделы) государственной экспертизы условий труда комитетов по труду, занятости и социальной защите областных и Минского городского исполкомов.

Органы государственной экспертизы условий труда образуются для осуществления контроля за правильностью применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда, перечня текстильных производств и профессий для целей профессионального пенсионного страхования работниц текстильного производства, занятых на станках и машинах, качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, обоснованностью предоставления работникам компенсаций на основе аттестации рабочих мест по условиям труда, а также соблюдением установленных требований по условиям труда в проектной документации на строительство и реконструкцию объектов производственного назначения.

Основными задачами указанных органов являются:

- разработка предложений и реализация основных направлений и приоритетов государственной политики в области условий труда, совершенствования законодательства о пенсиях за работу с особыми условиями труда;

- контроль за правильностью применения вышеуказанных списков и перечня;

- контроль за качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

- контроль за обоснованностью предоставления работникам компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основе аттестации рабочих мест по условиям труда.

Органы государственной экспертизы условий труда в соответствии с возложенными на них задачами:

• осуществляют экспертизу:

- правильности применения вышеуказанных списков и перечня;

- качества проведения работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда и обоснованности предоставления компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- условий труда в проектной документации на новое строительство, реконструкцию объектов производственного назначения;

- условий труда на рабочих местах;

• оказывают консультативную и методическую помощь работодателям по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, оценке условий труда, предоставлению работникам компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

• участвуют в обучении и подготовке специалистов организаций по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

• рассматривают запросы организаций и обращения граждан по вопросам, входящим в их компетенцию, осуществляют прием граждан и др.

Специализированными органами государственного надзора и контроля являются *республиканские надзоры*. Они осуществляют надзор за соблюдением правил безопасности и обеспечивают контроль за исполнением законодательства в определенных областях. Правовое положение указанных органов определяется специальными положениями или иными актами законодательства.

В настоящее время в Республике Беларусь функционируют:

• Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности (Госпромнадзор) и Департамент по ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор) Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, действующие на основании положений, утвержденных

Указом Президента Республики Беларусь от 29 декабря 2006 г. № 756 «О некоторых вопросах Министерства по чрезвычайным ситуациям»;

- органы государственного пожарного надзора, осуществляющие свою деятельность в соответствии с постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 11 мая 2011 г. № 25 «О некоторых вопросах органов государственного пожарного надзора»;
- органы государственного энергетического надзора, действующие на основании Положения, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 января 1998 г. № 26;
- органы и учреждения государственного санитарного надзора, действующие в соответствии с Законом Республики Беларусь от 7 января 2012 г. № 340-З «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и др.

Все государственные надзоры обладают широкими властными полномочиями. Должностные лица указанных органов (государственные инспекторы, главные государственные санитарные врачи и др.) имеют право беспрепятственно посещать (при предъявлении удостоверения) организации и индивидуальных предпринимателей с учетом режима их работы; требовать и получать от них сведения и материалы по вопросам своей компетенции; вносить обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений; приостанавливать и запрещать работу соответствующих объектов и производство работ; принимать в установленном порядке участие в расследовании обстоятельств и причин аварий и несчастных случаев; осуществлять производство по делам об административных правонарушениях и т.д. Должностные лица некоторых органов (государственного пожарного надзора и др.) наделены правом по осуществлению производства дознания по уголовным делам.

Государственный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется и иными органами. В частности**,** *местные исполнительные и распорядительные органы* в соответствии с Законом Республики Беларусь от 4

января 2010 г. № 108-З «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь» обеспечивают осуществление на соответствующей территории контроля за соблюдением законодательства и осуществляют разъяснение вопросов применения законодательства, относящихся к их компетенции. *Судебные органы при* рассмотрении трудовых споров также контролируют соблюдение нанимателями, работниками и другими субъектами законодательства о труде.

Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь (министерства, государственные комитеты, концерны и пр.), а также местные исполнительные и распорядительные органы (местные исполкомы и местные администрации) осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им организаций. *Такой контроль относится к ведомственному*. В целях совершенствования порядка осуществления ведомственного контроля в Республике Беларусь принят Указ Президента Республики Беларусь от 22 июня 2010 г. № 325 «О ведомственном контроле в Республике Беларусь». Указом утвержден перечень государственных органов и иных государственных организаций, республиканских государственно-общественных объединений, их структурных подразделений (подчиненных организаций), осуществляющих ведомственный контроль.

На контролирующие органы возложены следующие основные задачи:

- обеспечение контроля за соответствием требованиям законодательства деятельности, осуществляемой подведомственными организациями;

- своевременное предупреждение, выявление и пресечение нарушений законодательства;

- принятие мер по обеспечению сохранности, целевого и эффективного использования имущества подведомственных организаций;

- выявление неиспользуемых резервов повышения эффективности деятельности подведомственных организаций.

Функциями контролирующих органов являются:

- организация и проведение плановых проверок подведомственных организаций, а также внеплановых проверок последних по поручениям органов уголовного преследования по возбужденным уголовным делам, руководителей органов уголовного преследования и судов по находящимся в их производстве делам (материалам);

- оказание методологической помощи подведомственным организациям в целях повышения эффективности их деятельности;

- обеспечение контроля за устранением подведомственными организациями выявленных в ходе проведения проверок нарушений, учета проведенных проверок в подведомственных организациях и их результатов;

- проведение анализа применения подведомственными организациями актов законодательства и выработка на его основе предложений о совершенствовании таких актов и др.

В целях совершенствования контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь, определения единого порядка ее проведения, создания дополнительных условий для развития эффективных форм хозяйствования принят Указ Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь». Данным указом утверждены: Положение о порядке организации и проведения проверок; Положение о порядке организации и проведения мониторинга; перечень контролирующих (надзорных) органов и сфер их контрольной (надзорной) деятельности; критерии отнесения проверяемых субъектов к группе риска для назначения плановых проверок. *Требования Указа являются обязательными для всех контролирующих (надзорных) органов и проверяемых субъектов.*

Проводить проверки вправе только государственные органы (их структурные подразделения, территориальные органы, подчиненные организации) и иные организации, уполномоченные законодательными актами

или нормативными правовыми актами Правительства Республики Беларусь на осуществление контроля (надзора) за деятельностью проверяемых субъектов, *которые включены в перечень контролирующих (надзорных) органов с указанием сфер их контрольной (надзорной) деятельности*. При этом вопросы, проверка которых осуществляется контролирующим (надзорным) органом, *должны соответствовать компетенции этого органа.*

К *проверяемым субъектам* относятся организации, их обособленные подразделения, имеющие учетный номер плательщика, представительства иностранных организаций, индивидуальных предприниматели, а также лица, осуществляющие частную нотариальную деятельность, адвокатскую деятельность индивидуально, ремесленную деятельность, деятельность в сфере агроэкотуризма, временные (антикризисные) управляющие, не являющиеся юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями.

При этом установлен запрет на проведение проверок *в течение двух лет со дня*: государственной регистрации – в отношении организаций (кроме созданных в порядке реорганизации), индивидуальных предпринимателей; присвоения учетного номера плательщика – в отношении обособленных подразделений организаций (кроме созданных в порядке реорганизации); создания – в отношении представительств иностранных организаций; первоначальной выдачи специального разрешения (лицензии) – в отношении лиц, осуществляющих частную нотариальную деятельность, выдачи свидетельства о регистрации – в отношении лиц, осуществляющих адвокатскую деятельность индивидуально; первоначальной уплаты сбора за осуществление ремесленной деятельности, сбора за осуществление деятельности по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма – в отношении лиц, осуществляющих ремесленную деятельность, деятельность в сфере агроэкотуризма.

Вместе с тем в течение указанного двухгодичного срока могут назначаться *внеплановые проверки*. Это может иметь место в следующих случаях: по поручению Президента Республики Беларусь; Комитетом государственного

контроля (либо по его поручению); по поручению органов уголовного преследования по возбужденному уголовному делу; для проверки устранения проверяемым субъектом нарушений, выявленных в ходе предыдущей проверки; по заявлению проверяемого субъекта и др.

По истечении установленного двухгодичного срока проверка может быть проведена только при ее включении в *координационный план контрольной (надзорной) деятельности*. При этом включение проверяемого субъекта в план зависит от его отнесения к высокой, средней или низкой группе риска в соответствии с критериями отнесения проверяемых субъектов к группе риска для назначения плановых проверок.

Контролирующий (надзорный) орган вправе назначить плановые проверки в отношении проверяемых субъектов, отнесенных к *высокой группе риска*, – не чаще одного раза в течение календарного года; к *средней группе риска* – не чаще одного раза в три календарных года; к *низкой группе риска* – по мере необходимости, но не чаще одного раза в пять календарных лет. При этом при назначении следующей проверки принимаются во внимание результаты предыдущей проверки. К примеру, даже в отношении субъекта, отнесенного к высокой группе риска, следующая плановая проверка назначается данным контролирующим (надзорным) органом не чаще одного раза в два календарных года (включая год, в котором проводилась плановая проверка), если по результатам предыдущей проверки нарушений законодательства с его стороны не установлено.

Плановые проверки одного проверяемого субъекта в течение календарного года могут быть осуществлены несколькими контролирующими (надзорными) органами только в форме совместной проверки. Проведение нескольких плановых проверок одного и того же проверяемого субъекта в течение календарного года не допускается.

Указом определены особенности осуществления ведомственного и общественного контроля. Так, в рамках *ведомственного контроля* плановые

проверки могут проводиться не чаще одного раза в два календарных года независимо от отнесения проверяемого субъекта к группам риска. При этом в отношении проверяемых субъектов, добросовестно исполняющих обязательства перед бюджетом и не имеющих фактов нарушений законодательства, плановые проверки должны проводиться не чаще одного раза в пять календарных лет, за исключением дипломатических представительств и консульских учреждений Республики Беларусь, проверки которых при отсутствии фактов нарушений законодательства по результатам предыдущей плановой проверки должны проводиться не чаще одного раза в три календарных года. *Общественный контроль* в форме проведения проверок вправе осуществлять профессиональные союзы, их организационные структуры, объединения таких союзов и их организационные структуры в случаях и порядке, установленных иными законодательными актами. Осуществление общественного контроля в форме проведения проверок другими организациями, а также физическими лицами запрещается.

Указом предусмотрены *сроки проведения проверок*. По общему правилу, срок проведения проверки индивидуальных предпринимателей, лиц, осуществляющих частную нотариальную деятельность, адвокатскую деятельность индивидуально, ремесленную деятельность, деятельность в сфере агроэкотуризма, временных (антикризисных) управляющих, не являющихся юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями, не может превышать пятнадцати рабочих дней; иных проверяемых субъектов – тридцати рабочих дней.

Результаты проверки должны быть документально оформлены. По результатам проверки, в ходе которой выявлены нарушения актов законодательства, составляется *акт проверки*, при отсутствии нарушений оформляется *справка проверки*. По фактам выявленных нарушений проверяющим в пределах его компетенции может быть также составлен *протокол об административном правонарушении и (или) вынесено постановление по делу об*

административном правонарушении. Акт (справка) проверки подписывается проверяющим (руководителем проверки) и представителем проверяемого субъекта.

На основании акта, составленного по результатам проведения проверки, в течение 30 рабочих дней со дня его вручения (направления) проверяемому субъекту или его представителю *выносится решение по акту проверки и (или) требование (предписание) об устранении нарушений, установленных в ходе проведения проверки.* Требование (предписание) об устранении нарушений должно содержать указание на срок, в течение которого нарушения должны быть устранены, и срок информирования контролирующего (надзорного) органа об устранении нарушений. Решение по акту проверки, требование (предписание) об устранении нарушений являются обязательными для исполнения проверяемым субъектом. О выполнении каждого пункта требования (предписания) об устранении нарушений проверяемый субъект в сроки, установленные в этом требовании (предписании), письменно сообщает контролирующему (надзорному) органу, проводившему проверку.

Вынесенные по результатам проверки решение по акту проверки, требование (предписание) об устранении нарушений, действия (бездействие) проверяющих могут быть обжалованы в *вышестоящий контролирующий (надзорный) орган или вышестоящему должностному лицу, которому проверяющие непосредственно подчинены, и (или) в общий либо хозяйственный суд, если иной порядок обжалования не установлен законодательными актами. При этом подача жалобы в вышестоящий контролирующий (надзорный) орган или вышестоящему должностному лицу не исключает права на подачу жалобы в суд.*

16.3. Общественный контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде. Взаимодействие органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

В соответствии со ст. 463 ТК и иными актами законодательства (ст. 19 Закона о профессиональных союзах, ст. 7 Закона об охране труда, Указ Президента Республики Беларусь от 6 мая 2010 г. № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами») *общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы*. В соответствии с упомянутым Указом право на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде в случаях, установленных законодательными актами, имеют *профсоюзы,их организационные структуры, объединения профсоюзов и их организационные структуры.* При этом общественный контроль осуществляется профсоюзами в соответствии со следующими *принципами*:

- социального партнерства между профсоюзами, государственными органами и иными организациями;

- законности при осуществлении общественного контроля и ответственности профсоюзов, их представителей за нарушение законодательства при его осуществлении.

Определены *формы проведения* профсоюзами общественного контроля. Ими являются:

- проверки;

- мероприятия по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав граждан (мониторинг);

- участие в работе коллегиальных органов, комиссий;

- иные формы, предусмотренные законодательством, коллективными договорами (соглашениями), не связанные с проведением проверок.

К субъектам, в отношении которых профсоюзы осуществляют контрольные функции (*контролируемым субъектам),* относятся:

- организации, их обособленные подразделения, имеющие учетный номер плательщика, где работают члены соответствующего профсоюза и создана в

установленном порядке его первичная профсоюзная организация, если иное не установлено законодательными актами;

- представительства иностранных организаций, где работают члены соответствующего профсоюза и создана в установленном порядке его первичная профсоюзная организация;

- медицинские пункты, объекты торговли и общественного питания, расположенные на территории данных организаций (обособленных подразделений, представительств иностранных организаций), а также созданные ими учреждения дошкольного образования и оздоровительные организации.

Контроль осуществляется *на основании планов*, разработанных и утвержденных в установленном республиканскими союзами (ассоциациями) профсоюзов порядке.

Правом на осуществление общественного контроля в форме проведения проверок наделены профсоюзы, за исключением первичных профсоюзных организаций. При этом вышеупомянутым Указом уверждено Положение о порядке осуществление общественного контроля профессиональными союзами, их организационными структурами, объединениями таких союзов и их организационными структурами в форме проведения проверок. В Положении определяются, в частности, права и обязанности проверяющих и представителей контролируемых субъектов, вопросы планирования проверок, сроки и порядок проведения проверок и оформления их результатов, порядок обжалования действий (бездействия) проверяющих и должностных лиц профсоюзов и пр. Первичные профсоюзные организации независимо от наличия у них статуса юридического лица осуществляют общественный контроль *только в отношении контролируемых субъектов, в которых они созданы, и только в формах, не связанных с проведением проверок.*

Общественный контроль в форме проверок проводится по следующим *направлениям*:

- за соблюдением законодательства о труде и о профсоюзах. Такой контроль возложен на *правовых инспекторов труда профсоюзов*. При этом обязательным квалификационным требованием к правовому инспектору труда профсоюзов является наличие у него высшего юридического образования;

- за соблюдением законодательства об охране труда. Такой контроль возлагается на *технических инспекторов труда профсоюзов.* При этом обязательным квалификационным требованием к техническому инспектору труда профсоюзов является наличие у него высшего технического образования;

- за выполнением коллективного договора (соглашения). Такой контроль осуществляют *правовые и технические инспекторы труда профсоюзов*.

Правовыми и техническими инспекторами труда профсоюзов являются только лица, состоящие в трудовых отношениях с профсоюзами.

Указом установлен *запрет* на осуществление общественного контроля в форме проведения проверок в течение двух лет со дня:

- государственной регистрации – организаций (кроме созданных в порядке реорганизации);

- присвоения учетного номера плательщика – обособленных подразделений организаций;

- создания – представительств иностранных организаций.

Вместе с тем в течение вышеуказанного срока могут назначаться проверки при наличии следующих *исключительных оснований*:

- для участия в установленном законодательством порядке в расследовании причин несчастных случаев на производстве, зарегистрированных случаев возникновения профессиональных заболеваний;

- по заявлению контролируемого субъекта;

- при наличии у профсоюза информации, полученной от первичной профсоюзной организации или физического лица, свидетельствующей о совершаемом (совершенном) нарушении законодательства о труде, об охране труда или о фактах возникновения угрозы причинения либо причинения вреда

жизни, здоровью граждан. При этом анонимное заявление не является основанием для проведения таких проверок;

- для проверки устранения контролируемым субъектом нарушений, выявленных в ходе предыдущей проверки, по которым проверяющим выдано представление.

Такие проверки назначаются только руководителем профсоюза или уполномоченным им заместителем руководителя профсоюза в порядке, установленном республиканскими объединениями профсоюзов, и с соблюдением иных требований Указа.

По истечении вышеуказанного срока проверка может быть проведена при ее включении в *план осуществления проверок*. При этом профсоюз вправе назначать проверки по мере необходимости, но не чаще одного раза в два года.

Вместе с тем в ряде случаев (помимо вышеуказанных исключительных оснований) проверки могут назначаться и *без включения в план осуществления проверок*. Такие внеплановые проверки назначаются руководителем профсоюза или уполномоченным им заместителем руководителя профсоюза при наличии у профсоюза *информации*, полученной от:

- государственного органа, иной организации, свидетельствующей о совершаемом (совершенном) нарушении законодательства о труде, об охране труда или о фактах возникновения угрозы причинения либо причинения вреда жизни, здоровью граждан;

- первичной профсоюзной организации, свидетельствующей о совершаемом (совершенном) нарушении законодательства о профсоюзах и (или) невыполнении коллективного договора (соглашения).

Проверка контролируемого субъекта проводится за период, не превышающий трех календарных лет, предшествующих году, в котором в установленном порядке принято решение о назначении проверки, а также за истекший период текущего календарного года. Однако период, за который проводится проверка*, не ограничивается* в случае обращения физического лица –

члена профсоюза при его несогласии с результатами расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Указ запрещает незаконное вмешательство в деятельность контролируемого субъекта и предусматривает, что последний признается добросовестно исполняющим требования законодательства, пока не доказано иное.

При проведении проверок проверяющие (правовые и технические инспекторы труда профсоюзов) и представители контролируемых субъектов наделены соответствующими правами и обязанностями. Так, *проверяющие в пределах своей компетенции вправе:*

- при предъявлении удостоверений и предписания на проведение проверки (в отношении объекта, допуск на который ограничен в соответствии с законодательством, – иных документов, предусмотренных законодательством для допуска на объект) свободно входить в служебные, производственные и иные помещения (объекты) контролируемого субъекта для проведения проверки;
- в рамках вопросов, подлежащих проверке, требовать и получать от представителей контролируемого субъекта необходимые для проверки документы (их копии), в том числе в электронном виде, иную информацию, касающуюся его деятельности;
- получать доступ в пределах своей компетенции к базам и банкам данных контролируемого субъекта с учетом требований законодательства об информации, информатизации и защите информации;
- при проведении проверки использовать технические средства, в том числе аппаратуру, осуществляющую звуко- и видеозапись, кино- и фотосъемку, ксерокопирование, устройства для сканирования документов;
- требовать письменные и устные объяснения от представителей контролируемого субъекта, иных работников контролируемого субъекта по вопросам, возникающим в ходе проведения проверки;

- устанавливать факты нарушения контролируемым субъектом законодательства о труде, коллективного или трудового договора, дающие право работнику требовать досрочного расторжения срочного трудового договора, и др.

Кроме того, при осуществлении контроля за соблюдением законодательства об охране труда *технические инспекторы труда имеют право:*

- запрашивать и получать от контролируемых субъектов, государственных органов сведения о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях;
- принимать в установленном законодательством порядке участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- требовать от контролируемого субъекта отстранения от работы в соответствующий день (смену) работающих, появившихся на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не использующих средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда, не прошедших в порядке и случаях, предусмотренных законодательством, инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр;
- требовать от контролируемого субъекта устранения нарушений требований по охране труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для их жизни и здоровья – приостановления этим субъектом выполнения работ, в том числе деятельности цехов (производственных участков), оборудования, до устранения нарушений и др.

Результаты проверки должны быть *надлежащим образом оформлены*. Так, по результатам проверки, в ходе которой выявлены нарушения актов законодательства или факты неисполнения коллективного договора (соглашения), проверяющим составляется *представление*. Результаты проверки, в ходе которой не выявлено нарушений актов законодательства или коллективного договора (соглашения), оформляются *справкой*. Представление (справка) оформляется в *двух экземплярах*, подписывается проверяющим и вручается контролируемому

субъекту или его представителю в срок и порядке, установленные профсоюзом. При получении представления контролируемый субъект письменно сообщает профсоюзу, проводившему проверку, о выполнении каждого пункта представления. Руководитель профсоюза (уполномоченный им заместитель руководителя профсоюза), подписавший предписание на проведение проверки, не позднее двух рабочих дней со дня получения сообщения о выполнении требований представления вправе назначить проведение *контрольной проверки*.

В случае получения представления, повлекшего приостановление проверяемым субъектом выполняемых работ, в том числе деятельности цехов (производственных участков), эксплуатации оборудования, контролируемый субъект после устранения выявленных нарушений направляет в профсоюз в срок, указанный в представлении, соответствующее *уведомление*. В этом случае решение о разрешении дальнейшего выполнения работ, в том числе возобновлении деятельности цехов (производственных участков), эксплуатации оборудования, принимается профсоюзом в порядке, установленном республиканскими объединениями профсоюзов, не позднее двух рабочих дней со дня получения данного уведомления.

Действия (бездействие) проверяющих и должностных лиц профсоюза, назначивших проведение проверки, могут быть *обжалованы контролируемым субъектом*, если он полагает, что проверка произведена с нарушением норм законодательства либо его прав. Жалоба может быть подана руководителю профсоюза, назначившему проверку, и (или) в суд. При этом подача жалобы указанному руководителю не исключает права на подачу жалобы в суд. Жалоба в месячный срок со дня ее получения рассматривается руководителем профсоюза, назначившим проверку, который по итогам ее рассмотрения вправе удовлетворить жалобу либо оставить ее без удовлетворения. *Решение по жалобе направляется контролируемому субъекту.*

Контролируемый субъект вправе обжаловать также *представление (отдельные его пункты)*. Жалоба может быть направлена руководителю

профсоюза и (или) в суд в десятидневный срок со дня вынесения представления. При этом подача жалобы указанному руководителю не исключает права на подачу жалобы в суд. Характерно, что разногласия профсоюза и контролируемого субъекта по представлению (отдельным его пунктам) *о нарушении коллективного договора (соглашения) рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством о труде для разрешения коллективных трудовых споров.* Вместе с тем во всех случаях подача жалобы не освобождает контролируемый субъект от выполнения требований представления.

В соответствии со ст. 464 ТК при осуществлении контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде органы, уполномоченные на осуществление контроля (надзора), 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. Так, согласно п. 9 Указа Президента Республики Беларусь «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь» при организации и проведении проверок контролирующие (надзорные) органы осуществляют взаимодействие по следующим направлениям: определение вопросов, подлежащих проверке, сроков проведения плановых проверок; проведение совместных проверок в целях координации действий, направленных на сокращение числа проверок в отношении проверяемых субъектов; обмен информацией о результатах проводимых проверок; работа по совершенствованию форм и методов контрольной (надзорной) деятельности.

16.4. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде

В соответствии со ст. 465 ТК юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную,

административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

В указанной статье под *юридическими лицами* следует понимать нанимателей – юридических лиц (организации). Под *физическими лицами* следует понимать нанимателей – физических лиц, уполномоченных должностных лиц нанимателя и иных должностных лиц (принимающих решения в отношении неподчиненных им субъектов), а также рядовых работников.

Наниматели – юридические лица могут быть привлечены к материальной, гражданско-правовой (имущественной) и административной ответственности. Различные категории физических лиц могут нести дисциплинарную, материальную, гражданско-правовую (имущественную), административную и уголовную ответственность.

Так, *дисциплинарная ответственность* согласно ТК наступает за совершение дисциплинарных проступков, нарушающих внутренний трудовой распорядок.

Административная ответственность предусмотрена КоАП за совершение административных правонарушений против прав и свобод человека и гражданина, а также против порядка управления в сфере труда. В частности, такая ответственность наступает за: нарушение законодательства о занятости населения (ст. 9. 15.), отказ в приеме на работу (ст. 9. 16.), нарушение правил по охране труда (ст. 9. 17.), нарушение законодательства в сфере коллективных трудовых отношений (ст. 9.18.), нарушение законодательства о труде (ст. 9.19.), нарушение порядка и условий трудоустройства граждан за границей (ст. 9.23.), прием на работу без документов (ст. 23.15.).

Уголовная ответственность наступает за совершение общественно опасных деяний (преступлений), посягающих на государственный порядок в сфере трудовой деятельности. Согласно УК уголовная ответственность предусмотрена, в частности, за нарушение равноправия граждан (ст. 190), воспрепятствование законной деятельности общественных объединений (в том

числе профсоюзов) (ст. 194), нарушение законодательства о труде (ст. 199), принуждение к забастовке или к отказу от участия в ней (ст. 200), нарушение правил охраны труда (ст. 306), преступления против безопасности движения и эксплуатации транспорта (глава 28), разглашение государственной или служебной тайны (ст. 373–375), преступления против интересов службы (гл. 35).

Гражданско-правовая (имущественная) ответственность связана с возмещением ущерба (вреда). Так, в основном нормами гражданского права регулируются отношения, связанные с возмещением нанимателем вреда, причиненного жизни и здоровью работника в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья. Эти отношения регулируются ГК (гл. 58), Указом о страховой деятельности и др. С применением норм гражданского права связывается также возмещение ущерба (с учетом неполученных доходов), причиненного работником нанимателю не при исполнении трудовых обязанностей.

Материальная ответственность наступает в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения работником либо нанимателем своих обязанностей, что повлекло за собой причинение ущерба другой стороне.

16.5. Значение законодательства о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов

Законодательство о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде имеет важное значение в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Во-первых, это законодательство в полном объеме распространяется на работников, работающих в органах внутренних дел и других правоохранительных органах на основании трудового договора (контракта). Эти правоохранительные органы и их должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут установленные виды ответственности.

В-вторых, законодательство о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде распространяется в полном объеме на осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества (исправительные работы, ограничение свободы и др.), а также, за отдельными исключениями, – на осужденных к лишению свободы.

В-третьих, своевременный и всесторонний надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде позволяет предупреждать правонарушения, в том числе преступления, обеспечивать режим законности, привлекать к ответственности виновных лиц.

Контрольные вопросы

1. Что такое надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде?
2. Перечислите виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
3. Назовите государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, и охарактеризуйте их полномочия.
4. Охарактеризуйте порядок осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда.
5. Назовите и охарактеризуйте виды ответственности юридических и физических лиц за несоблюдение законодательства о труде.
6. Раскройте значение законодательства о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде в деятельности органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

Рекомендуемая литература

1. О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь : Указ Президента Республики Беларусь, 16 октября 2009 г., № 510 : в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 13.02.2017 г. № 38 //

КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. О ведомственном контроле в Республике Беларусь : Указ Президента Республики Беларусь, 22 июня 2010 г., № 325 : в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 03.06.2016 г. № 188 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами : Указ Президента Республики Беларусь, 6 мая 2010 г., № 240 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

4. Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь: Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29 июл. 2006 г., № 959 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 19.03.2015 г. № 220 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

5. Об утверждении Положения об органах государственной экспертизы условий труда Республики Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29 мая 2002 г., № 694 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 17.11.2016 г. № 933 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

6. Об утверждении Типовой инструкции о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 26 дек. 2003 г., № 159 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

7. Гусов, К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 272 с.

8. Кривой, В.И. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде / В.И. Кривой, А.А. Греченков, Е.А. Ковалёва; под ред. В.И. Кривого. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2009. – 228 с.

9. Кривой, В.И. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалёва, 2009. – 228 с.

10. Никонов, Д.А. Охрана труда и надзор за соблюдением законодательства о труде: учеб. пособие / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов. – С.-Пб. , 2001. – 134с.

11. Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М.: Юридическая литература, 1990. – 176 с.

Рекомендуемая литература по всем главам

1. Конституция Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 ноября 2004 г.) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

2. Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена Резолюцией 217 А (Ш) Генеральной Ассамблеи ООН 10 дек. 1948 г. – Минск: Представительство ООН в Республике Беларусь, 2000. – 30 с.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верх. Совета СССР. – 1976. – № 17.

4. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верх. Совета СССР. – 1976. – № 17.

5. Устав Международной Организации Труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1996. – 254 с.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июл. 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июн. 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июн. 1999 г. : в ред. Закона Республики Беларусь от 15.07.2015 г. № 305-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

7. Гражданский кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Республики Беларусь от 30.12.2015 г. № 343-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

8. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 11 янв. 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г.: одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от

05.01.2016 г. № 356-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

9. Кодекс о судоустройстве и статусе судей Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 29 июн. 2006 г., № 139-З : принят Палатой представителей 31 мая 2006 г. : одобр. Советом Респ. 16 июн. 2006 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2014 г. № 121-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

10. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях : Кодекс Респ. Беларусь, 21 апр. 2003 г., № 194-З : принят Палатой представителей 17 дек. 2002 г. : одобр. Советом Респ. 2 апр. 2003 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2016 г. № 351-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

11. Кодекс Республики Беларусь об образовании : Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011г., № 243-З : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. : в ред. Закона Республики Беларусь от 04.01.2014 г. № 126-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

12. Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях : Кодекс Респ. Беларусь, 20 дек. 2006 г., № 194-З : принят Палатой представителей 9 нояб. 2006 г. : одобр. Советом Респ. 1 дек. 2006 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2016 г. № 351-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

13. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 11 янв. 2000 г., № 365-З : принят Палатой представителей 14 дек. 1999 г.: одобр. Советом Респ. 22 дек. 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от

24.12.2015 г. № 331-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

14. Уголовно-процесуальный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 16 июл. 1999 г., № 295-З : принят Палатой представителей 24 июн. 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июн. 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2016 г. № 356-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

15. Уголовный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 9 июл. 1999 г., № 275-З : принят Палатой представителей 2 июн. 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июн. 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2016 г. № 356-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

16. О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях : Декрет Президента Респ. Беларусь, 24 ноября 2006 г., № 18 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 23.02.2012 г. № 2 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

17. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 27.02.2002 г. № 145: в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 13.02.2012 г. № 1 //Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

18. О предупреждении социального иждивенчества : Декрет Президента Респ. Беларусь, 02 апр. 2015 г., № 3 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 02.04.2015 г. № 3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики

Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

19. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

20. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 : Указ Президента Республики Беларусь, 12 апр. 2000 г., № 180 : в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 31.03.2010 г. № 164 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

21. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины : Директива Президента Республики Беларусь, 11 мар. 2004 г., № 1 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 12.10.2015 г. № 420 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

22. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь : Директива Президента Респ. Беларусь, 31 дек. 2010 г., № 4 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

23. О внешней трудовой миграции : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.06.2015 г. № 268-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

24. О государственной службе в Республике Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 14 июн. 2003 г., № 204-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. № 305-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

25. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2015 г. № 341-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

26. О конституционном судопроизводстве : Закон Респ. Беларусь, 8 января 2014 г., № 124-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

27. О международных договорах Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 23 июл. 2008 г., № 421-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.01.2014 г. № 124-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

28. О нормативных правовых актах Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 10 января 2000 г., № 361-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 02.07.2009 г. № 31-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

29. О поддержке малого и среднего предпринимательства : Закон Респ. Беларусь, 1 июл. 2010 г., № 148-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2015 г. № 344-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

30. О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории и условиях нахождения в них : Закон Респ. Беларусь, 4 янв. 2010 г., № 104-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. № 294-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

31. О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 4 янв. 2010 г., № 105-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2014 г. № 103-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

32. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов : Закон Республики Беларусь, 23 июля 2008 г., № 422-З : в ред. Закона Республики Беларусь от 04.06.2015 г. № 274-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

33. О прокуратуре Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 8 мая 2007 г., № 220-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 10.07.2012 г. № 401-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

34. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь, 22 апреля 1992 г., № 1605-XII: в ред. Закона Республики Беларусь от 01.01.2015 г. № 232-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

35. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий : Закон Респ. Беларусь, 6 янв. 2009 г., № 9-З : в ред.Закона Респ. Беларусь от 14.07.2014 г. № 190-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

36. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 11 нояб. 1991 г., № 1224-XП : в ред. Закона Респ. Беларусь от 16.11.2010 г. № 192-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

37. О статусе военнослужащих : Закон Респ. Беларусь, 4 янв. 2010 г., № 100-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.12.2015 г. № 331-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

38. О хозяйственных обществах : Закон Респ. Беларусь, 9 дек. 1992 г., № 2020-XII : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. № 308-З // Национальный

правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

39. Об органах внутренних дел Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 17 июля 2007 г., № 263-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.12.2015 г. № 331-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

40. Об органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 16 июл. 2009 г., № 45-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.12.2015 г. № 331-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

41. Об органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 16 июл. 2008 г., № 414-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.01.2015 г. № 232-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

42. Об основах деятельности по профилактике правонарушений : Закон Республики Беларусь, 4 января 2014 г., № 122-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

43. Об охране труда : Закон Респ. Беларусь, 23 июн. 2008 г., № 356-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 12.07.2013 г. № 61-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

44. Вопросы Следственного комитета Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 10 нояб.2011 г., № 518 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24.01.2014 г. № 49 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

45. О вопросах прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь : Указ Президента Республики Беларусь, 15 марта 2012 г., № 133 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24.01.2014 г. № 49 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

46. О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 март. 1998 г., № 157 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 30.08.2012 г. № 395 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

47. О дополнительных мерах по защите трудовых, социально-экономических прав и интересов работников : Указ Президента Респ. Беларусь, 19 июл. 2005 г. № 327 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

48. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июл. 1995 г., № 278 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 17.05.2007 г. № 239 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

49. Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь: Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 31 октября 2001 г., № 1589 : в ред. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15.08.2014 г. № 794 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

50. Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 25 сентября 1999 г., № 1476 : в ред. постановления Совета Министров

Республики Беларусь от 05.03.2016 г. № 183 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

51. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 2 августа 1999 г., № 1180 : в ред. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 05.03.2016 г. № 183 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

52. Об утверждении Примерной формы трудового договора : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 27 дек. 1999 г., № 155 : в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 15.05.2013 г. № 41 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

53. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка : постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 5 апр. 2000 г., № 46 : в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 16.06.2014 г. № 38 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

54. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 март. 2001 г., № 2 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28.06.2012 г. № 5 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

55. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников : постановление Пленума Верховного суда Респ. Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

56. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 июн. 2008 г., № 4 : в редакции постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 25.03.2009 г. № 3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

57. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 март. 2002 г., № 2 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 22.12.2005 г. № 13 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

58. О некоторых вопросах применения судами законодательства об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 22 декабря 2005 г., № 12 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 22.12.2011 г. № 10 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

59. Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие / Т.Н. Важенкова. – Минск: Амалфея, 2008. – 432 с.

60. Волк, Е.А. Трудовое право: учеб-метод. комплекс / Е.А. Волк, К.Л. Томашевский. – Минск: Межд. ун-т «МИТСО», 2016. – 216 с.

61. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – 2-е изд., исправ. и доп. – М.: Изд-во Юрайт; ИД Юрайт, 2012. – 520 с.

62. Греченков, А.А. Трудовое право: учеб. пособие / А.А. Греченков. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.

63. Греченков, А.А. Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь: учеб. пособие / А.А. Греченков, А.Г. Свергун. – Минск: Академия МВД, 2015. – 199 с.

64. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев: учебник. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

65. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.

66. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право: в 3 т. Т. 1 / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Амалфея, 2014. – 372 с.

67. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1: Индивидуальное трудовое право: в 3 т. Т. 2 / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Амалфея, 2014. – 460 с.

68. Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

69. Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

70. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / Г.Ф. Асоскова [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: Г.Б. Шишко [и др.]. – Минск: Регистр, 2014. – 1184 с.

71. Семенков, В.И. Избранные труды / В.И. Семенков. – Минск: Редакция журн. «Промышленно-торговое право», 2013. – 535 с.

72. Тарасевич, Н.И. Трудовое право: учеб. пособие / Н.И. Тарасевич. – Минск: Вышэйшая школа, 2014. – 382 с.

73. Трудовое право : учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. – 2-е изд., перераб.. и доп. – М.ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 560 с.

74. Трудовое право : учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, Э.Н. Бондаренко [и др.]; отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2013. – 632 с.

75. Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине (формирование и развитие): учебно-методическое пособие / Н.Н. Вопрянчук, А.А. Войтик и др.; под общ. ред. А.М. Куренного, К.Л. Томашевского, О.Н. Ярошенко. – Минск: Дикта, 2011. – 252 с.

76. Трудовое право России: учебник для бакалавров / А.В. Завгородний [и др.]; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, Е.А. Сафонова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 673 с.

77. Трудовое право. Практикум: учеб. пособие / А.А. Войтик и др.; под ред. А.П. Дубовца, О.С. Курылёвой, К.Л. Томашевского. – Минск: Изд-во Владимира Гревцова, 2008. – 224 с.

78. Трудовое право: практикум : учеб. пособие / Г.А. Василевич [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. Минск : Адукацыя і выхаванне, 2015. – 232 с.

79. Трудовое право: учебник / В.И. Семенков, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – 968 с.

80. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 560 с.