

Трудовой Кодекс РБ

от 26 июля 1999 г. № 296-З
Принят Палатой представителей 8.06.1999г.
Одобен Советом Республики 30.06.1999г.

РАЗДЕЛ I. Общие положения

Глава 1. Общие положения

Ст. 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе означают:

- законодательство о труде** -совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений;
- локальные нормативные акты** -коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя;
- трудовой договор** -соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату;
- стороны трудового договора** -наниматель и работник;
- наниматель** -юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником;
- уполномоченное должностное лицо нанимателя** -руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений;
- работник** -лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора;
- профессия** -род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта;
- квалификация** -уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.);
- должность** -служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности;
- специальность** -совокупность приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках данной профессии;
- профессиональный союз (профсоюз)** -добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в высших, средних специальных и профессионально - технических учебных заведениях, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально - экономических прав и интересов своих членов;
- объединение нанимателей** -добровольное объединение юридических и физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, имеющих целью представительство и защиту своих прав и законных интересов. Иные термины определяются в соответствующих главах настоящего Кодекса.

Ст. 2. Задачи Трудового кодекса:

- 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.

Ст. 3. Сфера действия Трудового кодекса

Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории РБ, если иное не установлено актами законодательства или нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров РБ или конвенций Международной организации труда (МОТ), участницей которых является Республика Беларусь.

Ст. 4. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом

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

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

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

Ст. 5. Особенности применения Трудового кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий граждан

Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников (военнослужащих, служащих государственного аппарата и др.) в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус.

Ст. 6. Отношения, не подпадающие под действие Трудового кодекса

Не подпадают под действие настоящего Кодекса отношения по поводу осуществления:

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

Ст. 7. Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений:

- 1) Конституция РБ;
- 2) настоящий Кодекс и другие акты законодательства о труде;
- 3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством.

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

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

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

Ст. 8. Соотношение законодательства о труде и норм международного права

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

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

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

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

Ст. 9. Действие законодательства о труде во времени

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

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

Ст. 10. Исчисление сроков

Течение сроков, с которыми связываются возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное. Сроки исчисляются в календарных периодах. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях, месяцах или днях, включаются и нерабочие дни.

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

Ст. 11. Основные права работников:

- 1) труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда;
- 2) защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку;
- 3) участие в собраниях;
- 4) участие в управлении организацией;
- 5) гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование;
- 6) ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней (часть первая статьи 147), и отпуска продолжительностью не ниже установленной настоящим Кодексом;
- 7) социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности и потери работы;
- 8) невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;
- 9) судебную и иную защиту трудовых прав.

Ст. 12. Основные права нанимателей:

- 1) заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям,

- установленным настоящим Кодексом и законодательными актами;
- 2) вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения;
 - 3) создавать и вступать в объединения нанимателей;
 - 4) поощрять работников;
 - 5) требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка;
 - 6) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом;
 - 7) обращаться в суд для защиты своих прав.

Ст. 13. Запрещение принудительного труда

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

- 1) средства политического воздействия или воспитания либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- 2) метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- 3) средства поддержания трудовой дисциплины;
- 4) средства наказания за участие в забастовках.

Не считается принудительным трудом:

- 1) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законности при исполнении судебных приговоров;
- 2) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской службе либо чрезвычайными обстоятельствами.

Ст. 14. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений

Дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей, запрещается.

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

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

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

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

Ст. 15. Статистика труда

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

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

Раздел II. Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений

Глава 2. Заключение трудового договора

Ст. 16. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

- 1) направленными на работу государственной службой занятости в счет брони;
- 2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними;
- 3) прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учебного заведения;
- 4) имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;
- 5) прибывшими на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению;
- 6) женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида - до восемнадцати лет);
- 7) военнослужащими срочной службы, уволенными из Вооруженных Сил РБ и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

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

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Ст. 17. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться на:

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

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

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

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

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

Ст. 18. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Примерная форма трудового договора утверждается Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 19. Содержание и условия трудового договора

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

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

- 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
- 2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на

работу;

3) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством РБ;

4) основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

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

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон.

Ст. 20. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

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

Ст. 21. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

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

Ст. 22. Недействительность трудового договора

Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:

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

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

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

4) с лицом моложе четырнадцати лет;

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

Ст. 23. Недействительность отдельных условий трудового договора

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

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

2) носят дискриминационный характер.

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

Ст. 24. Заключение трудового договора при определенных условиях

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

Ст. 25. Начало действия трудового договора

Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем

сторонами, настоящим Кодексом.

Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза исходя из сложившихся условий.

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

Ст. 26. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

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

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
- 2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;
- 3) диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
- 4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;
- 5) заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для инвалидов);
- 6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов не допускается. Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

Ст. 27. Ограничение совместной работы близких родственников

Запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Запрет, предусмотренный частью первой статьи, может устанавливаться и в негосударственных организациях по решению собственника.

Ст. 28. Трудовой договор с предварительным испытанием

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных частью пятой настоящей статьи.

В период предварительного испытания на работника распространяется действие настоящего Кодекса с особенностями, предусмотренными настоящей статьей и статьей 29 настоящего Кодекса, а также иными актами законодательства о труде.

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре.

Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений;
- 3) молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений;
- 4) инвалидов;

- 5) временных и сезонных работников;
- 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ст. 29. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием

Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

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

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд. Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут в соответствии с частью первой настоящей статьи, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

Глава 3. Изменение трудового договора

Ст. 30. Перевод

Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки). Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Ст.ми 33 и 34 настоящего Кодекса.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую медицинскому заключению. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по пункту 2 статьи 42 настоящего Кодекса.

Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При переводе с работником заключается трудовой договор в соответствии с требованиями статей 18 и 19 настоящего Кодекса.

Ст. 31. Перемещение

Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. При перемещении не требуется согласия работника. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Ст. 32. Изменение существенных условий труда

В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном настоящей статьей, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые в соответствии с настоящим Кодексом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 настоящего Кодекса.

Ст. 33. Временный перевод в связи с производственной необходимостью

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

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

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Ст. 34. Временный перевод в случае простоя

Простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т.д.).

Временный перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности.

При временном переводе в связи с простоем на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад), при отказе от перевода за работником сохраняется две третьих тарифной ставки (оклада).

Глава 4. Прекращение трудового договора

Ст. 35. Основания прекращения трудового договора

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

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (Ст. 37);
- 2) истечение срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по собственному желанию (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).

Ст. 36. Трудовые отношения при переподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества

Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

При смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника продолжаются. При отказе работника от продолжения работы в этих случаях трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Ст. 37. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (пункт 1 статьи 17), а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора.

Ст. 38. Прекращение срочного трудового договора

Трудовой договор, заключенный на определенный срок (пункт 2 статьи 17), прекращается с истечением его срока.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (пункт 3 статьи 17), прекращается со дня завершения этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника (пункт 4 статьи 17), прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ (пункт 5 статьи 17), прекращается с истечением сезона.

Ст. 39. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

Если по истечении срока трудового договора (пункт 2 статьи 17) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок.

Ст. 40. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника

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

С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Ст. 41. Расторжение срочного трудового договора по требованию работника

Срочный трудовой договор (пункт 2 статьи 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или

трудового договора и по другим уважительным причинам.

Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Ст. 42. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

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

- 1) ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;
- 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;
- 4) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
- 5) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- 6) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
- 7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время;
- 8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
- 9) однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

Ст. 43. Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, 3 и 6 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

При этом не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьёй, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока

предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем -с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Ст. 44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на воинскую 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;
- 6) в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

Ст. 45. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь; принимавшим участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшим в зоне эвакуации, инвалидам, а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением. Инвалиды, работающие в учебно -производственных организациях обществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Ст. 46. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (Ст. 42, кроме пункта 7 и случаев признания работника нетрудоспособным, подтвержденных заключением МРЭК, пунктов 2 и 3 статьи 47) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Ст. 47. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

- 1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями;
- 2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;
- 3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка,

несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по постановлению суда в лечебно -трудовой профилакторий;

5) неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции. (В отношении статьи 48 настоящего кодекса см. решение Конституционного Суда РБ от 1 февраля 2001 г. № Р-106/2001.

Ст. 48. Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением.

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

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

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного, а в связи с эвакуацией, отселением либо самостоятельным выездом из зон эвакуации, первоочередного и последующего отселения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС -не менее четырехкратного среднемесячного заработка.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (пункт 5 статьи 35) новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное 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.

Ст. 49. Отстранение от работы

По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранить работника от работы.

Помимо случаев, предусмотренных законодательством, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 2) не прошедшего проверку знаний по охране труда;
- 3) не использующего требуемые средства индивидуальной защиты при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью;
- 4) не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, задержанного по месту работы в момент совершения кражи, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется.

Ст. 50. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих у нанимателя свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, подготовке, повышении квалификации и переподготовке, о наградах и поощрениях за успехи в работе, о

назначении пенсии.

Взыскания (за исключением увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания) в трудовую книжку не записываются.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или акта законодательства.

При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин. При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы).

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со статьей 79 настоящего Кодекса.

Порядок ведения трудовых книжек определяется Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 51. Выдача документов о работе и заработной плате

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

Ст. 52. Правила ведения нанимателем первичных документов о труде

Правила ведения первичных документов о труде устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Глава 5. Обязанности работников и нанимателей

Ст. 53. Обязанности работников

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

- 1) добросовестно трудиться;
- 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 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 без соответствующего разрешения коммерческую тайну нанимателя;
- 11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных актов и трудового договора.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

Ст. 54. Обязанности нанимателей при приеме на работу

При приеме на работу наниматель обязан:

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

Ст. 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников

При организации труда работников наниматель обязан:

- 1) рационально использовать труд работников;
- 2) обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
- 3) вести учет фактически отработанного работником времени;
- 4) выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором;
- 5) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать установленные нормативными правовыми актами (документами) требования по охране труда и предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда. При отсутствии в нормативных правовых актах (документах) требований, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматель принимает меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;
- 6) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- 7) в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно -профилактическое питание и др.); соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;
- 8) обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;
- 9) обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 10) своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними;
- 11) обеспечивать повышение квалификации или переподготовку работников в порядке и на условиях, определяемых Правительством РБ или уполномоченным им органом;
- 12) создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с настоящим Кодексом;
- 13) обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;
- 14) представлять статистические данные о труде в объеме и порядке, определенных законодательством;
- 15) оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением);
- 16) отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и

законодательством;

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

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

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

Глава 6. Заработная плата

Ст. 56. Государственные гарантии по оплате труда работников

Система государственных гарантий включает в себя:

- 1) величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;
- 2) величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников РБ для работников бюджетной сферы;
- 3) республиканские тарифы оплаты труда - часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями;
- 4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;
- 5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;
- 6) ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;
- 7) государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;
- 8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

Ст. 57. Заработная плата

Заработная плата - совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Ст. 58. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превышает пятипроцентный порог. Индекс потребительских цен исчисляется в порядке, установленном Правительством РБ, и ежемесячно (не позднее 20-го числа следующего месяца) публикуется в республиканских средствах массовой информации, в том числе нарастающим итогом с начала года и с момента предыдущей индексации.

Индексация заработной платы осуществляется на величину индекса потребительских цен с корректировкой для различных частей дохода по шкале нормативов, устанавливаемой Правительством РБ.

Индексация заработной платы, выплачиваемой работникам организаций, финансируемых из и пользующихся государственными дотациями, производится за счет средств соответствующего бюджета, а работникам иных организаций - за счет средств, предназначенных на оплату труда и предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

Индексация заработной платы может осуществляться в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда (ставок, окладов).

Ст. 59. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата - государственный минимальный обязательный размер денежных и

(или) натуральных выплат работнику нанимателем в течение месяца за работу в нормальных условиях при соблюдении установленной настоящим Кодексом продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда. В состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные и поощрительные выплаты.

Размер минимальной заработной платы определяется исходя из минимального потребительского бюджета и устанавливается Правительством РБ.

В коллективных договорах, соглашениях (кроме тех, стороной которых является организация, финансируемая из бюджета и пользующаяся государственными дотациями) может предусматриваться более высокий размер минимальной заработной платы.

Ст. 60. Республиканские тарифы оплаты труда

Республиканскими тарифами оплаты труда являются часовые и (или) месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально - квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Иные наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда.

Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников РБ и устанавливаемой Правительством РБ тарифной ставке первого разряда с участием профсоюзов.

Ст. 61. Оплата труда работников

Оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем, а в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, - Правительством РБ или уполномоченным им органом.

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

Рабочим, выполняющим нормы труда, присвоение более высокой квалификации производится в первую очередь.

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

Ст. 62. Оплата труда, применяемого в особых условиях

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах на территориях радиоактивного загрязнения устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством РБ или уполномоченным им органом, а также коллективными договорами, соглашениями.

Ст. 63. Формы, системы и размеры оплаты труда

Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

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

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

Дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и

напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.
Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

Ст. 64. Оплата труда руководителя организации и его заместителей

Размеры оплаты труда руководителя организации, его заместителей определяются по соглашению сторон при заключении трудового договора в случаях, предусмотренных законодательством.

Ст. 65. Извещение работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда

Наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за один месяц.

Ст. 66. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих -повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих -сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы.

Там, где по характеру производства рабочим -сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница.

Ст. 67. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

Работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по соглашению с работником, а для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, - Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 68. Оплата труда при временном замещении

При временном замещении замещающему работнику в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, оплата производится в размере должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием замещаемого работника (без надбавок и доплат).

Замещающий работник премируется по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого работника. При этом премия начисляется на должностной оклад (без надбавок и доплат) замещаемого работника.

Условия и порядок оплаты труда при временном замещении в иных организациях устанавливаются нанимателем и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях.

Ст. 69. Оплата за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

- 1) работникам со сдельной оплатой труда -не ниже двойных сдельных расценок;
- 2) работникам с повременной оплатой труда, а также получающим должностные оклады, -не ниже двойных часовых ставок (окладов).

По договоренности с нанимателем работнику за работу в сверхурочное время может предоставляться другой день отдыха.

Работа в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни

оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам части первой настоящей статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

За работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку.

Ст. 70. Оплата работы в ночное время

За каждый час работы в ночное время и за многосменный режим работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, - Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 71. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)

При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным, в зависимости от степени годности продукции, расценкам.

Брак изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделий органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями.

Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре.

Ст. 72. Сохранение заработной платы при переводе и перемещении на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

При переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (Ст. 31) уменьшается заработок по не зависящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

Ст. 73. Сроки и периодичность выплаты заработной платы

Выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц.

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

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

Ст. 74. Формы выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается в денежных единицах РБ.

С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утверждается

Правительством РБ.

Ст. 75. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, по месту выполнения ими работы.

Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение нанимателя вне места работы (в организации заказчика, служебной командировке, на курсах повышения квалификации и т.д.), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату.

По желанию работника заработная плата полностью или частично перечисляется на счет в банке.

Ст. 76. Резервный фонд заработной платы

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

Размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяются Правительством РБ.

Ст. 77. Сроки расчета при увольнении

При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя, производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в указанный в части первой настоящей статьи срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего на день его смерти.

Ст. 78. Ответственность за задержку расчета при увольнении

В случае невыплаты по вине нанимателя причитающихся при увольнении сумм работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день просрочки.

Ст. 79. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

Ст. 80. Расчетные книжки

Работникам, труд которых оплачивается сдельно, наниматель обязан выдать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки.

В расчетные книжки записываются условия труда и расчеты по заработной плате.

Расходы по изготовлению и выдаче расчетных книжек несет наниматель.

Правила ведения расчетных книжек устанавливаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Глава 7. Исчисление среднего заработка

Ст. 81. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков

Условия и порядок исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск определяются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 82. Исчисление среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом
Средний заработок исчисляется для оплаты времени:

1) выполнения государственных или общественных обязанностей, переезда на работу в другую местность и для других случаев, предусмотренных законодательством, -исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующие началу указанных выплат;

2) вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия, пособия по безработице и стипендий безработным, проходящим профессиональную подготовку и переподготовку, и в других случаях -исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующие месяцу его увольнения.

Порядок исчисления среднего заработка определяется Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 83. Применение поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка

Если в учитываемом для определения среднего заработка периоде или в периоде, за который производятся выплаты, произошло повышение тарифных ставок (окладов), то исчисление среднего заработка производится в установленном порядке за предыдущий период с применением поправочных коэффициентов, исчисленных пропорционально росту тарифной ставки (оклада), установленной работнику в месяце, за который осуществляются такие выплаты. При этом применяется тарифная ставка (оклад) без доплат и надбавок, если они в соответствии с законодательством не образуют новую тарифную ставку (оклад).

Ст. 84. Периоды, исключаемые при исчислении среднего заработка

При исчислении среднего заработка из учитываемого периода исключаются периоды, на которые в соответствии с законодательством работники освобождались от основной работы с частичным сохранением заработной платы или без оплаты.

Ст. 85. Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка

Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, определяется Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Глава 8. Нормы труда и сдельные расценки

Ст. 86. Нормы труда

Нормы труда -нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников -также с учетом физиологических и половозрастных факторов.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Ст. 87. Установление, замена и пересмотр норм труда

Установление, замена и пересмотр норм труда производятся нанимателем с участием профсоюзов. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

Ст. 88. Определение расценок при сдельной оплате труда

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки или путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой

работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Ст. 89. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда

Наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда.

Таковыми условиями считаются:

- 1) обеспечение заказов и объемов работ;
- 2) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- 3) своевременное обеспечение технической документацией;
- 4) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;
- 5) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;
- 6) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т.д.).

Глава 9. Гарантии и компенсации

Ст. 90. Понятие гарантий и компенсаций

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально - трудовых отношений.

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

Ст. 91. Служебная командировка

Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

Не считаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер, а также в пределах населенного пункта, где располагается наниматель.

Ст. 92. Режим рабочего времени и времени отдыха в служебной командировке

На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки, но средний заработок сохраняется за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

Ст. 93. Направление в служебную командировку и ее оформление

Направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с выдачей командировочного удостоверения установленной формы.

Ст. 94. Срок пребывания в служебной командировке

Срок фактического пребывания в служебной командировке определяется по отметкам на командировочном удостоверении о дне прибытия и выбытия из места пребывания.

Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.

Днем выбытия в служебную командировку считается день отправления (выезда) поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем прибытия - день приезда указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24 часов включительно днем выбытия считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки.

Время окончания работы в день выбытия определяется по договоренности с нанимателем. В случае прибытия до окончания рабочего дня вопрос о времени явки на работу в этот день решается в том же порядке.

Ст. 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка.

При служебных командировках наниматель обязан выдать аванс и возместить работнику следующие расходы:

- 1) по проезду к месту служебной командировки и обратно;
- 2) по найму жилого помещения;
- 3) за проживание вне места постоянного жительства (суточные);
- 4) иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы.

Порядок и размеры возмещения расходов при служебных командировках определяются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Предусмотренные в коллективном договоре, соглашении размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Гарантии и компенсации при служебных командировках за границу устанавливаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 96. Компенсации в связи с переездом на работу в другую местность

Работникам, лицам, завершившим обучение, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, направлением, в порядке организованного набора либо приемом в соответствии с предварительной договоренностью, заключенными договорами или заявками, возмещаются:

- 1) стоимость проезда работника, лица, завершившего обучение, и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;
- 2) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника, лицо, завершившее обучение, и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);
- 3) суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;
- 4) единовременное пособие на самого работника, лицо, завершившее обучение, в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, лицо, завершившее обучение.

Работникам, лицам, завершившим обучение, выплачивается заработная плата исходя из тарифной ставки (оклада) по новому месту работы за дни сборов в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути.

Если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсаций, то ему выдается аванс.

Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

Ст. 97. Компенсации при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности

При переезде работника на работу в другую местность по предварительной договоренности с нанимателем ему выплачиваются компенсации, установленные статьей 96 настоящего Кодекса, за исключением единовременного пособия, которое выплачивается лишь при наличии соглашения сторон.

Если работник переводится на работу на срок не более одного года и семья с ним не переезжает, то по соглашению сторон ему могут возмещаться расходы, связанные с временным проживанием на новом месте, и размер возмещения расходов при этом не должен превышать половины размера суточных.

Конкретные размеры компенсаций определяются соглашением сторон, но не могут быть ниже

размеров, установленных для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

Ст. 98. Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность

Компенсации, выплата которых предусмотрена Ст.ми 96 и 97 настоящего Кодекса, имеют целевое назначение, несет их наниматель, к которому переводится, направляется или принимается работник.

Компенсации, выплаченные в связи с переездом на работу в другую местность, должны быть возвращены нанимателю, выплатившему их, полностью, если работник:

- 1) не явился на работу или отказался приступить к ней без уважительной причины;
- 2) до окончания срока работы, предусмотренного законодательством о труде, трудовым договором или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока -до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами законодательства явились основанием для прекращения трудового договора.

При неявке на работу или отказе приступить к работе по уважительной причине работник обязан вернуть полученные средства, за исключением понесенных путевых расходов.

Ст. 99. Компенсации за подвижной и разъездной характер работ, производство работ вахтовым методом

Для работников, занятых в строительстве, энергетике, нефтеперерабатывающей и лесной промышленности, связи, лесном и водном хозяйстве, на автомобильном, речном, железнодорожном транспорте, изыскательских, геологоразведочных, топографо -геодезических и лесоустроительных работах, в научных экспедициях, а также транспортировкой нефти и газа, содержанием шоссейных дорог, выплачиваются надбавки за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие).

Условия, порядок и размеры выплаты надбавок за работы, предусмотренные частью первой настоящей статьи, определяются Правительством РБ.

Ст. 100. Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственные органы

Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственные органы, после окончания полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии -другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации.

Ст. 101. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей

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

Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии в соответствии с законодательством.

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

- 1) осуществления избирательного права;
- 2) осуществления депутатских полномочий и полномочий члена Совета Республики Национального собрания РБ в случаях, предусмотренных законодательством;
- 3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, -профсоюзами, другими общественными объединениями;

- 4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;
- 5) участия в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии - по соглашению между сторонами коллективных переговоров;
- 6) участия в работе комиссий по назначению пенсий при местных исполнительных и распорядительных органах и медико-реабилитационных экспертных комиссий в качестве направленных профсоюзными организациями членов этих комиссий;
- 7) явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;
- 8) участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;
- 9) выполнения других государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных законодательством.

Ст. 102. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки

При направлении работников для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, установленные Правительством РБ.

Ст. 103. Гарантии для работников, направляемых на обследование или осмотр в медицинские учреждения

За время нахождения в медицинских учреждениях на обследовании или осмотре за работниками, обязанными проходить такие обследование или осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

Ст. 104. Гарантии для работников, являющихся донорами

По договоренности с медицинским учреждением наниматель в согласованные сроки обязан освобождать работников от работы для обследования и сдачи крови и ее компонентов, а также предоставлять после этого дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к трудовому отпуску или использован в иное время. В случае сдачи крови и ее компонентов во время основного или дополнительного трудового отпуска, в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), выходные дни или после рабочего дня работнику предоставляется другой день отдыха. Сохранение среднего заработка за дни, указанные в части первой настоящей статьи, производится за счет медицинского учреждения.

Ст. 105. Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов

Работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений, осуществляемая работником - автором у того же нанимателя, оплачивается в размере не менее среднего заработка. При внедрении изобретения или рационализаторского предложения у другого нанимателя освобождение от работы с сохранением должности и оплата этой работы в размере не менее среднего заработка производятся по договоренности между нанимателями и работником.

Ст. 106. Компенсация за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику

Работники, использующие свои транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления для нужд нанимателя, имеют право на получение за их износ (амортизацию) компенсации, размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

Ст. 107. Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания. В этих случаях наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 4 и 5 статьи 35, пунктах 1, 2 и 6 статьи 42 и пункте 1 статьи 44 настоящего Кодекса, при направлении на учебу, а также в связи с выходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка (часть первая статьи 408).

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

Наниматель обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

Ст. 108. Ограничение размера удержаний из заработной платы

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, - 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработка.

Ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Ст. 109. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

Глава 10. Рабочее время

Ст. 110. Рабочее время и его нормирование

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом и коллективным договором.

Ст. 111. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной (Ст. 112) или сокращенной (статьи 113 и 114) его норме, установленной в соответствии с настоящей главой.

Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей

недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная Ст.ми 112-115 настоящего Кодекса.

Ст. 112. Полная норма продолжительности рабочего времени

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Ст. 113. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными условиями труда

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени -не более 35 часов в неделю.

Общая продолжительность рабочего времени при включении в него времени доставки работников к месту работы под землю и обратно на ее поверхность не может превышать 37 часов 45 минут в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 114. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет -не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет -не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных школ, профессионально -технических учебных заведений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работающих в зоне эвакуации (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, не может превышать 35 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников (учителя, врачи и др.) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 115. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем в соответствии со Ст.ми 112-114 настоящего Кодекса.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет -4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет -семь часов;
- 2) для учащихся общеобразовательных школ, профессионально -технических учебных заведений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет -2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет -3 часа 30 минут;
- 3) для инвалидов I и II группы -семь часов;
- 4) для работающих в зоне эвакуации (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, -шесть часов.

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

- 1) при 35-часовой рабочей неделе -восемь часов;
- 2) при 30-часовой и менее рабочей неделе -шесть часов.

Ст. 116. Продолжительность работы накануне государственных праздников и праздничных дней

Накануне государственных праздников и праздничных дней (часть первая статьи 147) продолжительность работы работников сокращается на один час.

Если по условиям производства невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) накануне праздничных дней, работникам должен предоставляться дополнительный день отдыха по мере накопления часов переработки.

Ст. 117. Работа в ночное время

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 113 и 114), а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- 3) работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением.

Ст. 118. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время работникам, указанным в части второй статьи 289 настоящего Кодекса.

При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя.

При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю.

Неполное рабочее время может также состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю.

Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок.

Ст. 119. Сверхурочная работа

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

Не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени:

- 1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или с ведома нанимателя;
- 2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены);
- 3) работниками по совместительству у того же нанимателя при исполнении другой функции, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;
- 4) работниками -надомниками.

Ст. 120. Ограничение сверхурочных работ

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

К сверхурочным работам не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- 3) работники моложе восемнадцати лет;
- 4) работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально -технических учебных заведениях, в дни занятий;
- 5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с медицинским заключением;
- 6) другие категории работников в соответствии с законодательством.

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

Ст. 121. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника

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

- 1) при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания экстренной медицинской помощи работниками учреждений здравоохранения;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи -для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

Ст. 122. Предельное количество сверхурочных работ

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

В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в случаях, предусмотренных статьей 121 настоящего Кодекса.

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

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

Ст. 123. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени -порядок распределения нанимателем установленных настоящим Кодексом для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов. Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни.

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя.

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

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

Ст. 124. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя

Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, неотработанная возмещается по мере ее образования в отдельные недели за счет одного или двух (за исключением воскресенья) выходных дней, которые в графике работ (сменности) планируются как рабочие дни.

Сумма часов работы по графику сменности при пятидневной и шестидневной рабочей неделе должна соответствовать расчетной норме рабочего времени каждого календарного года, которая устанавливается

Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 125. Режим рабочего времени при сменной работе

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности (Ст. 123).

Работники чередуются по сменам равномерно.

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

Если продолжительность смены по графику больше восьми часов, уменьшение продолжительности ежедневного отдыха между сменами компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха.

Ст. 126. Суммированный учет рабочего времени

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

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

Сумма часов рабочего времени за учетный период должна быть равна норме часов за этот период, рассчитанной в соответствии со Ст.ми 112-117 настоящего Кодекса.

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

Учетный период может определяться календарными или иными периодами.

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

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Ст. 127. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывом, превышающим два часа, либо с двумя и более перерывами, включая перерыв для отдыха и питания, общей продолжительностью не более четырех часов. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается.

Решение о разделении рабочего дня на части принимается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Ст. 128. Режим гибкого рабочего времени

Режим гибкого рабочего времени - форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного

количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Режим гибкого рабочего времени устанавливается нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам по согласованию с профсоюзом при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства, внешние связи.

Работники, переводимые на режим гибкого рабочего времени, не позднее чем за месяц должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим, ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму. В пропусках таких работников производится соответствующая отметка или выдается специальный вкладыш к пропуску в организацию.

При выполнении работы вне организации (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях и т.п.) режим гибкого рабочего времени не применяется, а учет рабочего времени ведется как при обычном режиме.

Режим гибкого рабочего времени может применяться как при пятидневной и шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы.

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

Ст. 129. Составные элементы и варианты режимов гибкого рабочего времени

Гибкое рабочее время включает:

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

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

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

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

- 1) учетный период, равный рабочему дню, когда его продолжительность, установленная законодательством, полностью отрабатывается в тот же день;
- 2) учетный период, равный рабочей неделе, когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;
- 3) учетный период, равный рабочему месяцу, когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

В отдельных случаях в качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки, а также другие варианты режимов гибкого рабочего времени, удобные для нанимателя и работников.

Ст. 130. Случаи перевода на обычный режим работы

Наниматель вправе перевести работника (работников) с режима гибкого рабочего времени на общеустановленный режим работы:

- 1) в случае производственной необходимости - временно на срок до одного месяца;

- 2) при нарушении работником принятого режима помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий -на срок до трех месяцев, а при повторном нарушении -на срок не менее двух лет;
- 3) в случае систематического нарушения работниками структурного подразделения правил, регламентирующих работу в условиях гибкого рабочего времени, уполномоченное должностное лицо нанимателя должно перевести данное структурное подразделение на общеустановленный режим работы.

Ст. 131. Ограничения применения режимов гибкого рабочего времени

Режимы гибкого рабочего времени, как правило, не применяются в прерывных производствах, в условиях трехсменной работы, при двухсменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места, на стыках смен, а также в других случаях, определяемых спецификой производства. Возможности для применения режимов гибкого рабочего времени в отдельных организациях (их структурных подразделениях) могут также ограничиваться:

- 1) условиями внутрипроизводственной кооперации и внешних связей организации;
- 2) особенностями труда отдельных категорий работников и характером выполняемых ими функций;
- 3) отсутствием должного порядка в нормировании труда и учете рабочего времени;
- 4) низким уровнем организации труда и производства, слабой трудовой дисциплиной;
- 5) особыми условиями охраны труда и техники безопасности, а также другими условиями и особенностями производства.

Ст. 132. Использование рабочего времени

Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а наниматель создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени. В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.

Ст. 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени

Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее.

До начала работы каждый работник должен в порядке, установленном нанимателем, отметить свой приход, а по окончании -уход.

Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы, в годовых табельных карточках и других документах.

Учету подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемое в соответствии с законодательством в рабочее время.

В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сельщиков, служебных командировок и работы по совместительству.

В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Фактическое рабочее время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

Как фактически отработанное должно учитываться время выполнения основных и подготовительно -заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии -нанимателем по согласованию с профсоюзом.

В фактическое время не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места

постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Время внутрисменных простоев учитывается начиная с пяти минут.

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

Глава 11. Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни

Ст. 134. Перерыв для отдыха и питания

Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка.

Ст. 135. Дополнительные специальные перерывы

На отдельных видах работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др.). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Ст. 136. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю, кроме тех недель, когда в одну из суббот графиком предусмотрено возмещение недоработки до недельной нормы рабочего времени. В такую неделю предоставляется один выходной день.

При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. В исключительных случаях воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом РБ.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю признается их изменением и допускается в порядке, установленном Ст.ми 142 и 143 настоящего Кодекса.

Выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд.

Ст. 137. Право на выходные дни

Право на выходные дни имеют все работники.

Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день или обязывается нанимателем в этот день выехать в служебную командировку, то по возвращении из служебной командировки работнику

предоставляется другой день отдыха.

Ст. 138. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

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

При многосменном режиме работы, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

Ст. 139. Последствия совпадения выходного дня с государственным праздником или праздничным днем

Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем (часть первая статьи 147), выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется.

Ст. 140. Выходные дни в непрерывно действующих организациях

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

Ст. 141. Выходные дни в организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья

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

Ст. 142. Работа в выходные дни с согласия или по инициативе работника

Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 настоящего Кодекса.

Если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить согласие от каждого из них.

Необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель.

Ст. 143. Исключительные случаи привлечения к работе в выходной день без согласия работника

Наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), без согласия работника в следующих исключительных случаях для:

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

Ст. 144. Предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе

Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника. В предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в соответствии со статьей 143 настоящего Кодекса.

Ст. 145. Оформление привлечения к работе в выходной день

Привлечение к работе в выходной день оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, предусмотренных Ст.ми 263, 276 и 287 настоящего Кодекса.

Ст. 146. Компенсация за работу в выходной день

Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или повышенной оплатой в размере, установленном частями первой, третьей и четвертой статьи 69 настоящего Кодекса.

Если привлечение к работе обязательно для работника (Ст. 143), но стороны не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, предоставляется компенсация в виде другого дня отдыха, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении.

Ст. 147. Государственные праздники и праздничные дни

Работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом РБ нерабочими.

В государственные праздники и праздничные дни (часть первая настоящей статьи) допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно -технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно -разгрузочные работы.

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

Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни (часть первая настоящей статьи) в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

Ст. 148. Компенсация за работу в государственные праздники и праздничные дни

Работа в государственные праздники и праздничные дни (части первая, третья и четвертая статьи 147) оплачивается в повышенном размере, установленном частью первой статьи 69 настоящего Кодекса.

Если эта работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется, кроме оплаты, предусмотренной частью первой статьи 69 настоящего Кодекса, другой день отдыха.

Глава 12. Трудовые и социальные отпуска

Ст. 149. Право на трудовые и социальные отпуска

Работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Ст. 150. Понятие отпуска. Виды отпусков

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

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) трудовые отпуска: основной минимальный отпуск; основной удлиненный отпуск; дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с обучением без отрыва от производства; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; творческие; по уважительным причинам личного и семейного характера.

Ст. 151. Исчисление продолжительности отпусков

Продолжительность отпусков работников по общему правилу исчисляется в календарных днях. Государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Ст. 152. Оформление отпусков

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

Примерная форма записки об отпуске устанавливается Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 153. Цель и общие условия предоставления трудового отпуска

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника.

Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации на том же рабочем месте.

Ст. 154. Право на основной отпуск

Работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право на основной минимальный или основной удлиненный отпуск.

Ст. 155. Продолжительность основного минимального отпуска

Продолжительность основного минимального отпуска не может быть менее 21 календарного дня.

Продолжительность основного минимального отпуска обязательна для всех нанимателей.

Наниматель за счет собственных средств имеет право увеличивать работникам продолжительность основного минимального отпуска сверх 21 календарного дня в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Ст. 156. Основной удлиненный отпуск

Основной удлиненный отпуск устанавливается:

- 1) работникам научных организаций - от 28 до 56 календарных дней;
- 2) работникам библиотек научных организаций, учебных заведений, республиканских и областных библиотек - от 28 до 56 календарных дней;
- 3) работникам - преподавателям дневной и заочной формы обучения высших учебных заведений, в том числе по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, средних специальных и профессионально -технических учебных заведений - от 28 до 56 календарных дней;
- 4) работникам школ и детских дошкольных и внешкольных учреждений - от 28 до 56 календарных дней;
- 5) работникам культурно -просветительных учреждений -от 28 до 42 календарных дней;
- 6) медицинским сестрам, занятым воспитанием детей в возрасте до трех лет, воспитателям ясельных групп детских дошкольных учреждений и домов ребенка -42 календарных дня;
- 7) постоянным работникам лесной промышленности и лесного хозяйства -28 календарных дней;
- 8) работникам, признанным инвалидами, -30 календарных дней;
- 9) работникам моложе восемнадцати лет, в том числе принятым на время прохождения производственного обучения, -30 календарных дней;
- 10) женщинам, работающим в сельской местности, -не менее 28 календарных дней;
- 11) работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на

Чернобыльской АЭС: с периодическим радиационным контролем -30 календарных дней, с правом на отселение -37 календарных дней, первоочередного отселения и последующего отселения, эвакуации- 44 календарных дня;

12) другим категориям работников в соответствии с законодательством.

Перечни организаций, профессий и должностей, условия предоставления и продолжительность отпуска работников, перечисленных в части первой настоящей статьи, устанавливаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 157. Дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью от 7 до 41 календарного дня.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, а также порядок предоставления этого отпуска утверждаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 158. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней.

Перечни работников с ненормированным рабочим днем утверждаются Правительством РБ или уполномоченным им органом. В негосударственных организациях конкретная продолжительность такого отпуска для работников устанавливается коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Ст. 159. Дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы

Работникам, занятым в отдельных отраслях и имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до четырех календарных дней.

Перечень отраслей, производств, работ, профессий и должностей, условия предоставления и продолжительность отпуска за продолжительный стаж работы утверждаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 160. Дополнительные поощрительные отпуска

Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться за счет собственных средств нанимателя коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально - трудовым договором.

Ст. 161. Замена отпуска денежной компенсацией

По соглашению между работником и нанимателем допускается замена трудовых отпусков (основного и дополнительного), кроме предоставляемого за работу с вредными условиями труда, денежной компенсацией, за исключением семи календарных дней.

Замена отпусков, предоставляемых авансом, денежной компенсацией не допускается.

Замена части отпуска денежной компенсацией производится по письменному заявлению работника.

Ст. 162. Суммирование трудовых отпусков

Дополнительные отпуска присоединяются к основному минимальному отпуску, если иное не предусмотрено актами законодательства или коллективным договором, соглашением.

Ст. 163. Рабочий год

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, - промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

Ст. 164. Периоды, включаемые в рабочий год

В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается фактически отработанное время.

К фактически отработанному времени приравниваются:

- 1) время, которое работник не работал, но за ним, согласно законодательству или коллективному договору, сохранялись прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 2) время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;
- 3) время оплаченного вынужденного прогула;
- 4) другие периоды, не отвечающие условиям пунктов 1-3 настоящей статьи, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.

Ст. 165. Право нанимателя сдвигать рабочий год

Если сумма периодов, включаемых в рабочий год согласно статье 164 настоящего Кодекса, меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время.

Ст. 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя.

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

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) лицам моложе восемнадцати лет;
- 3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- 4) работникам, которым в соответствии с медицинским заключением предоставляется путевка для санаторно-курортного лечения;
- 5) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
- 6) учителям школ, преподавателям профессионально-технических учебных заведений, профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений;
- 7) участникам Великой Отечественной войны;
- 8) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 9) работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-технических учебных заведениях, вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах;
- 10) в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

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

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

Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах 1-9 части второй, частях третьей и четвертой настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Ст. 167. Условия предоставления трудовых отпусков за второй и последующие рабочие годы

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы

предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Ст. 168. Очередность предоставления трудовых отпусков

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом, либо нанимателем по согласованию с работником в случае отсутствия профсоюза.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.

Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем.

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

в летнее или другое удобное время:

- 1) лицам моложе восемнадцати лет;
- 2) учителям школ, преподавателям профессионально-технических учебных заведений, профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений;
- 3) участникам Великой Отечественной войны;
- 4) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 5) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;
- 6) работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 7) работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах;
- 8) работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации, первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии;
- 9) в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

в определенный период:

- 1) работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных вечерних (сменных) школах, профессионально-технических учебных заведениях, средних специальных и высших учебных заведениях, аспирантурах, - перед проведением или во время проведения установочных занятий, выполнения лабораторных или учебных работ, сдачи экзаменов и зачетов;
- 2) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;
- 3) работающим по совместительству -одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

Ст. 169. Обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней.

Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно.

Ст. 170. Ежегодное предоставление трудового отпуска. Исключительные случаи переноса трудового отпуска на следующий год

Наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год.

Оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее семи календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года.

Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Ст. 171. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

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

Если причины, перечисленные в части первой настоящей статьи, наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года.

Если причины, перечисленные в части первой настоящей статьи, наступили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

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

Перенесение трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не допускается.

Ст. 172. Право нанимателя на досрочное предоставление трудового отпуска работникам

Наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

Ст. 173. Последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя

Если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев, предусмотренных частью первой статьи 179 настоящего Кодекса.

Ст. 174. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска).

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается

отзыв из отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Ст. 175. Сохранение среднего заработка за время трудового отпуска

За время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 176. Срок выплаты среднего заработка за время трудового отпуска

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

Ст. 177. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени

Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на один месяц, на количество отработанных месяцев в рабочем году.

Полученные при расчете общей продолжительности дней отпуска пропорционально отработанному времени десятые, равные 0,5 и больше, округляются до одного дня, а менее 0,5 - исключаются из подсчета.

Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

- 1) подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;
- 2) полученная сумма делится на среднемесячное число рабочих дней за год;
- 3) остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней - из подсчета исключается.

Ст. 178. Права работников на получение трудового отпуска с последующим увольнением

По письменному заявлению работника неиспользованный трудовой отпуск может быть предоставлен 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 может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

Ст. 179. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую работник имеет право).

Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении выплачивается в день увольнения.

Ст. 180. Удержание из заработной платы за неотработанную часть предоставленного авансом трудового отпуска при увольнении работника

Если работник увольняется до окончания рабочего года, в счет которого использован предоставленный авансом трудовой отпуск, наниматель имеет право, кроме случаев, предусмотренных частью второй настоящей статьи, удержать из заработной платы денежную сумму, равную выплатам за неотработанные дни отпуска.

Удержание не допускается:

- 1) при увольнении по не зависящим от работника причинам, предусмотренным пунктами 4 и 5

статьи 35, пунктами 1 и 6 статьи 42 и пунктами 1, 2 и 6 статьи 44 настоящего Кодекса, а также по собственному желанию в связи с направлением на учебу или выходом на пенсию;

- 2) если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты;
- 3) если наниматель, имея право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.

Ст. 181. Сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше минимальной - 21 календарного дня.

Ст. 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска

В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении наибольшей части отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Ст. 183. Социальные отпуска

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей.

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

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или коллективным договором, соглашением, - заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

Социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право.

В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

Ст. 184. Отпуск по беременности и родам

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 90 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов. При этом общая продолжительность отпуска не может быть менее 146 (160) календарных дней.

Дородовой отпуск, предусмотренный частью второй настоящей статьи, предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.

Ст. 185. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Работающим женщинам независимо от трудового стажа, по их желанию, наниматель обязан предоставить после перерыва в работе, вызванного родами, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством.

Отпуск, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется по письменному заявлению матери

ребенка и может быть использован ею полностью либо по частям любой продолжительности. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка может быть предоставлен работающим отцу или другим родственникам ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком, а при назначении опеки -опекуну ребенка. При этом за ними сохраняется право на получение ежемесячного государственного пособия.

По желанию лиц, указанных в частях первой и третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать по основному или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в общий стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности, кроме дающего право на пенсию за работу с особыми условиями труда и выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска, указанного в настоящей статье, не засчитывается.

Ст. 186. Отпуска в связи с обучением

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных, профессионально-технических, высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантуре, предоставляются отпуска в связи с обучением на условиях и в размере, установленных главой 15 настоящего Кодекса.

Ст. 187. Социальный отпуск с сохранением заработной платы для лечения и иных личных потребностей работника

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, работнику предоставляется социальный отпуск для лечения и иных личных потребностей с сохранением заработной платы.

Этот отпуск работник вправе использовать в любое время на протяжении календарного года полностью или по частям, одновременно с трудовым отпуском или отдельно от него.

Ст. 188. Творческие отпуска

Творческие отпуска с сохранением заработной платы предоставляются работникам для работы над диссертацией, написания учебников и в других случаях.

Порядок и условия предоставления и продолжительности творческих отпусков устанавливаются Правительством РБ.

Ст. 189. Кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, которые наниматель обязан предоставить работнику

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

1) продолжительностью до 14 календарных дней:

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

-участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним по льготам;

-осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (без выдачи больничного листка или заменяющего его документа);

2) продолжительностью до 60 календарных дней:

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

-пенсионерам по возрасту и инвалидам, работающим в учебно-производственных организациях обществ глухих;

3) получившим в соответствии с медицинским заключением путевку для санаторно-курортного лечения, срок которого превышает продолжительность трудового отпуска, - на недостающее время (с добавлением времени на проезд), а если трудовой отпуск использован, -на весь срок путевки (с добавлением времени на проезд);

4) в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором,

соглашением.

Отпуска, предусмотренные пунктами 1 и 2 части первой настоящей статьи, предоставляются в период, согласованный работником с нанимателем.

Ст. 190. Отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем

Отпуск без сохранения заработной платы, если иное не установлено коллективным договором, соглашением, может предоставляться по договоренности между работником и нанимателем по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 настоящего Кодекса.

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

Ст. 191. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя

При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема наниматель с целью предотвращения увольнения работников по сокращению численности или штата вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Ст. 192. Предоставление части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы

По договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы (Ст. 190) может предоставить часть трудового отпуска по правилам, установленным частью первой статьи 174 настоящего Кодекса.

Глава 13. Трудовая дисциплина

Ст. 193. Понятие трудовой дисциплины

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

Ст. 194. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине

Трудовой распорядок для работников определяется локальными нормативными актами:

- 1) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2) штатным расписанием;
- 3) должностными инструкциями работников;
- 4) графиками работ (сменности);
- 5) графиками отпусков;
- 6) положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности;
- 7) коллективными договорами, соглашениями;
- 8) другими локальными нормативными актами по вопросам труда.

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

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Ст. 195. Правила внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются нанимателем с участием профсоюзов на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждаемых

Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 196. Поощрения за труд

Наниматель вправе поощрять работников.

Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственному наградам в соответствии с законом.

Глава 14. Дисциплинарная ответственность работников

Ст. 197. Дисциплинарный проступок

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность (статьи 198-204).

Ст. 198. Меры дисциплинарного взыскания

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42).

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (Ст. 204).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами.

Ст. 199. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок.

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

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

Ст. 200. Сроки применения дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

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

Ст. 201. Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания

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

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

Дисциплинарные взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда (Ст. 204) могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным в части первой настоящей статьи.

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

Ст. 202. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание.

После отмены дисциплинарного взыскания в соответствии с частью второй настоящей статьи наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные частями второй, третьей и четвертой статьи 200 настоящего Кодекса, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

Вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (Ст. 204), вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

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

Ст. 203. Снятие и погашение дисциплинарного взыскания

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

Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением.

Ст. 204. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда

Особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством РБ.

Глава 15. Совмещение работы с обучением

Ст. 205. Поощрение работников, совмещающих работу с обучением

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по профессии или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общее среднее и профессионально-техническое образование, а также получение ими высшего или среднего специального образования, наличие ученой степени, звания.

Ст. 206. Гарантии для работников, обучающихся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах и профессионально-технических учебных заведениях

Для работников, успешно обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в профессионально-технических учебных заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Ст. 207. Сокращение рабочего времени для обучающихся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах

Для работников, обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя: в школах рабочей молодежи - не менее чем на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), в школах сельской молодежи - не менее чем на два рабочих дня или соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Указанные лица освобождаются от работы в течение учебного года не менее чем на 42 календарных дня при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

За время освобождения от работы указанным лицам выплачивается не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы.

Наниматели могут предоставлять без ущерба для производственной деятельности работникам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, по их желанию, в период учебного года один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы и другие гарантии.

В отдельных случаях, когда по условиям производства (сезонный, подвижной характер работы и т.п.) лица, обучающиеся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, не могут регулярно пользоваться свободными днями, наниматели могут предоставлять им свободные от работы дни в суммированном виде (взамен еженедельного предоставления этих дней) в межсезонный период или иной период наименьшей занятости на производстве.

Ст. 208. Отпуска в связи с обучением в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов в 12 классе дополнительный отпуск продолжительностью не менее 23 календарных дней, а в 9 классе - не менее 9 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. Работникам, допущенным к экзаменам в порядке экстерната за неполную среднюю школу, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью не менее 17 календарных дней, а к

экзаменам на аттестат о среднем образовании - не менее 20 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Ст. 209. Время предоставления трудовых отпусков обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах и профессионально-технических учебных заведениях

При предоставлении трудовых отпусков работникам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях средних профессионально-технических училищ, по их желанию, наниматель обязан приурочивать эти отпуска ко времени сдачи экзаменов в школах, средних профессионально-технических училищах.

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, трудовые отпуска могут предоставляться, по их желанию, с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы до начала учебных занятий в школах.

Ст. 210. Ограничения привлечения к сверхурочным работам обучающихся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах и профессионально-технических учебных заведениях

Запрещается привлечение к сверхурочным работам в дни занятий работников, обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях средних профессионально-технических училищ, без их согласия.

Ст. 211. Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических учебных заведениях

Работникам, обучающимся без отрыва от производства по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку, коллективным или трудовым) в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях средних профессионально-технических училищ, предоставляется дополнительный отпуск для подготовки и сдачи экзаменов продолжительностью 30 календарных дней в течение года с сохранением за ними средней заработной платы по основному месту работы.

Ст. 212. Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения (в том числе на заводы-вузсы) предоставляется отпуск продолжительностью не менее 15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения - не менее 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Ст. 213. Гарантии для работников, обучающихся на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях

Работникам, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, в период учебного года предоставляется, по их желанию, не менее чем один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы.

Для сдачи выпускных экзаменов им предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 15 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Ст. 214. Гарантии для работников, обучающихся в вечерних и заочных высших и средних

специальных учебных заведениях, аспирантурах

Работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку, коллективным или трудовым), предоставляются в качестве минимальных гарантии, предусмотренные Ст.ми 215-220 настоящего Кодекса и другим законодательством.

Ст. 215. Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях

Студенты вечерних и заочных высших учебных заведений и учащиеся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов имеют право при шестидневной рабочей неделе на один свободный от работы день в неделю для подготовки к занятиям с оплатой его в размере 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов. Наниматель вправе предоставлять в течение указанных 10 учебных месяцев дополнительно, по желанию студентов и учащихся, еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы.

Ст. 216. Отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах

Студентам, успешно обучающимся в вечерних высших учебных заведениях, на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск:

- 1) на первом и втором курсах - 20 календарных дней;
- 2) на третьем и последующих курсах - 30 календарных дней.

Учащимся, успешно обучающимся в вечерних средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск:

- 1) на первом и втором курсах - 10 календарных дней;
- 2) на третьем и последующих курсах - 20 календарных дней.

Студентам и учащимся, успешно обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск:

- 1) на первом и втором курсах - 30 календарных дней;
- 2) на третьем и последующих курсах - 40 календарных дней.

Студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск 30 календарных дней.

Студентам вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) предоставляется отпуск продолжительностью 120 календарных дней, а учащимся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений - 60 календарных дней.

Аспирантам, обучающимся без отрыва от производства и успешно выполняющим индивидуальные планы, ежегодно предоставляется отпуск для сдачи кандидатских экзаменов и выполнения работ по диссертации продолжительностью 30 календарных дней.

За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах, за работниками сохраняется средняя заработная плата.

Ст. 217. Отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту

Наниматель по рекомендациям соответствующих учебных заведений вправе предоставлять

обучающимся на последних курсах вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 30 календарных дней для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту.

На период отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию учебного заведения на общих основаниях.

Ст. 218. Время предоставления трудовых отпусков обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах

При предоставлении трудовых отпусков работникам, обучающимся без отрыва от производства в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах, наниматель обязан приурочивать, по их желанию, эти отпуска ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных или учебных работ, сдачи экзаменов и зачетов в учебном заведении.

Трудовые отпуска, предоставляемые указанным работникам, могут приурочиваться, по их желанию, также ко времени каникул в учебном заведении и аспирантуре.

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах по вечерней и заочной форме обучения, трудовые отпуска в первый год работы могут предоставляться, по их желанию, до истечения шести месяцев.

Ст. 219. Отпуск для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру

Работникам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 30 календарных дней (из расчета по 10 календарных дней на каждый экзамен).

Ст. 220. Оплата проезда к месту нахождения заочного учебного заведения и аспирантуры

Наниматель может оплачивать работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах по заочной форме обучения, проезд к месту нахождения учебного заведения, аспирантуры и обратно на установочные занятия, для выполнения исследований, лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов один раз в год в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках.

Кроме того, в таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы), диссертации или сдачи государственных экзаменов.

Глава 16. Охрана труда

Ст. 221. Понятие охраны труда

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Ст. 222. Право работника на охрану труда

Каждый работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее правилам по охране труда, защищенное от воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов;
- 2) обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда;
- 3) обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты;
- 4) получение от нанимателя или государственных и общественных органов достоверной информации о состоянии техники безопасности и условий труда на рабочем месте, а также о принимаемых мерах по их улучшению;
- 5) проведение проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, имеющими на то право, в том числе по запросу работника с его участием;
- 6) отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности

для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утверждается Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 223. Гарантии права работника на охрану труда

Для реализации права работника на охрану труда государство обеспечивает организацию охраны труда, осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства по охране труда и ответственность за нарушение требований законодательства.

При отказе работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих; непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; приостановления и запрещения проведения работ специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля работнику до устранения нарушений или до создания нового рабочего места должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо, с его согласия, работа с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе на срок до одного месяца. При необходимости наниматель обязан за счет собственных средств обеспечить обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику, с его согласия, работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет собственных средств обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости - его реабилитацию.

Ст. 224. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Работник подлежит обязательному социальному страхованию нанимателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

Ст. 225. Право на компенсацию по условиям труда

Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Перечни профессий и категорий работников, имеющих право на компенсации по условиям труда, их виды и объемы устанавливаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

В служебных командировках или при разъездном характере работы работнику, имеющему право на бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, выплачивается денежная компенсация на их приобретение на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Наниматель за счет собственных средств может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, не предусмотренные законодательством.

Ст. 226. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда

Наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе:

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

- 2) условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям техники безопасности и производственной санитарии;
- 3) организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;
- 4) режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;
- 5) выдачу работникам, занятым на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, специальной одежды, специальной обуви и других необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- 6) постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;
- 7) постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов;
- 8) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- 9) подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда;
- 10) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников;
- 11) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;
- 12) расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике;
- 13) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в том числе выплату единовременного пособия работнику, утратившему трудоспособность;
- 14) пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в сфере охраны труда;
- 15) выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления предусмотренных коллективными договорами, соглашениями мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;
- 16) беспрепятственный допуск представителей соответствующих органов, имеющих на то право, к проведению проверки, предоставление сведений по охране труда по вопросам их компетенции;
- 17) назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда.

Ст. 227. Службы охраны труда

Для организации работы и осуществления контроля по охране труда наниматели вводят должность специалиста по охране труда или создают соответствующую службу из числа лиц, имеющих необходимую подготовку.

Должности специалистов по охране труда в производственной сфере вводятся нанимателями при численности работающих свыше 100 человек, а в других отраслях -свыше 200 человек. Решение о необходимости создания службы охраны труда или назначении специалиста по охране труда с меньшей численностью работающих принимает наниматель. В случае невозможности выполнения указанных обязанностей работниками нанимателя он привлекает для проведения консультаций и дачи рекомендаций по безопасной организации труда соответствующих специалистов. При отсутствии службы, специалиста по охране труда соответствующие обязанности выполняются лицами, имеющими соответствующую подготовку (прошедшими обучение), либо одним из руководителей.

Структура и состав службы охраны труда устанавливаются в зависимости от численности работающих, характера и степени опасности производства. Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю предприятия или его заместителю и приравнивается к основным производственно-техническим службам.

Типовое положение о службе охраны труда утверждается Правительством РБ или

уполномоченным им органом.

Ст. 228. Обязательные медицинские осмотры работников некоторых категорий

Для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний наниматель обязан организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе.

На время прохождения периодического медицинского осмотра за работником сохраняются его место работы (должность) и средний заработок.

Порядок проведения обязательных медицинских осмотров работников устанавливается республиканским органом государственного управления в области здравоохранения по согласованию с республиканским органом государственного управления в сфере труда.

Ст. 229. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

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.

Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний производятся в порядке, установленном Правительством РБ.

Ст. 230. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

На работах с вредными, опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, наниматель обязан:

- 1) обеспечить выдачу бесплатно работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по нормам и в порядке, определяемым Правительством РБ или уполномоченным им органом;
- 2) организовать должное содержание (хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию, обезвреживание) средств индивидуальной защиты.

Наниматель за счет собственных средств может предусматривать по коллективному договору, трудовому договору выдачу работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм.

Ст. 231. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, устройствами, средствами

Нанимателями оборудуются с учетом характера производства санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, душевые, комнаты личной гигиены, помещения для приема пищи (столовые), обогрева, отдыха и др.), оснащенные необходимыми устройствами и средствами, организуется питьевое водоснабжение. Работники горячих цехов и участков должны быть обеспечены газированной подсоленной водой. Нормы обеспеченности и требования к указанным помещениям, устройствам и средствам устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами по охране труда.

На каждом производственном участке должны быть оборудованы санитарные посты,

обеспеченные аптечками первой помощи с набором необходимых лекарств и средств.

Ст. 232. Обязанности работника по охране труда

Работник обязан:

- 1) соблюдать требования соответствующих инструкций, правил и других нормативных правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;
- 2) выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) правильно использовать предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя;
- 4) проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры, обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- 5) оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него или окружающих людей.

Глава 17. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Ст. 233. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

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

Ст. 234. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам регулируется настоящим Кодексом, а в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством.

Установленный настоящим Кодексом порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных объединений.

Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (статьи 320 и 321).

Ст. 235. Комиссия по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год.

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

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями сторон. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется нанимателем.

Ст. 236. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по

рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

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

- 1) установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;
- 2) переводе на другую работу и перемещении;
- 3) оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и замещительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;
- 4) праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;
- 5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;
- 6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
- 7) предоставлении отпусков;
- 8) выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

Работник - не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Компетенция комиссий по трудовым спорам, созданных в подразделениях организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре.

Ст. 237. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению.

При неявке работника на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия по трудовым спорам может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов (иных представителей работников) и других общественных объединений. По требованию комиссии по трудовым спорам наниматель обязан предоставлять необходимые расчеты и документы.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок.

Ст. 238. Решение комиссии по трудовым спорам

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

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

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

Ст. 239. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за

исключением случаев, предусмотренных Ст.ми 320 и 321 настоящего Кодекса, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам. Пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления.

Ст. 240. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам

В отношении работников -членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускается понижение тарифной ставки (оклада) и расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42, пунктами 1-3 статьи 44 настоящего Кодекса и иными законодательными актами, а также в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Ст. 241. Рассмотрение трудовых споров в суде

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

- 1) о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 настоящего Кодекса;
- 2) работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;
- 3) работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;
- 4) прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- 1) работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;
- 2) работников -не членов профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;
- 3) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;
- 4) нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;
- 5) работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;
- 6) работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

Непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора с:

- 1) лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;
- 2) молодыми специалистами, окончившими высшее или среднее специальное учебное заведение, аспирантами, завершившими обучение в очной аспирантуре, лицами, окончившими профессионально-техническое учебное заведение и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;
- 3) другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор;
- 4) лицами по дискриминационным мотивам.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

Ст. 242. Сроки обращения за разрешением трудовых споров

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба.

Сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, применяются при обращении в суд прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных настоящей статьей, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам или судом.

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

Ст. 243. Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда

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

Если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с устранением допущенных нанимателем нарушений законодательства о труде или виновным действием работника, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

Ст. 244. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы

В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула.

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

Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа по рассмотрению трудовых споров.

Ст. 245. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

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

Ст. 246. Возмещение морального вреда

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

Ст. 247. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам Решение или постановление, принятые органом по рассмотрению трудовых споров, указанных в статье 243 настоящего Кодекса, подлежат немедленному исполнению.

Если наниматель задержал исполнение такого решения или постановления, то за время задержки

со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Немедленному исполнению в соответствии с гражданским процессуальным законодательством подлежит также решение суда выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

Ст. 248. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением статьи 247 настоящего Кодекса.

Ст. 249. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (Ст. 247) она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд (Ст. 242).

В удостоверении указываются наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; даты принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя, отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписями председателя и секретаря комиссии по трудовым спорам.

На основании выданного и предъявленного не позднее трехмесячного срока в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

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

Ст. 250. Ограничения взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

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

Ст. 251. Органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров

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

Порядок работы органов, указанных в части первой настоящей статьи, определяется сторонами, их создавшими. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту.

Раздел III. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 18. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации

Ст. 252. Руководитель организации

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

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

Ст. 253. Правовое регулирование труда руководителя организации

Права и обязанности руководителя организации определяются настоящим Кодексом, актами законодательства, учредительными документами, а также трудовым договором.

Ст. 254. Заключение трудового договора с руководителем организации

Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

Собственник имущества организации или уполномоченный им орган вправе устанавливать в учредительных документах организации процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Ст. 255. Ограничение работы по совместительству

Руководителю организации запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности.

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Ст. 256. Материальная ответственность руководителя организации

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за реальный ущерб, причиненный им имуществу организации.

Ст. 257. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с руководителем организации может быть также прекращен по следующим основаниям:

- 1) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства);
- 2) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора.

Ст. 258. Расторжение трудового договора с руководителем организации при проведении в отношении этой организации процедур экономической несостоятельности (банкротства)

При проведении процедур экономической несостоятельности (банкротства) в отношении организации трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по инициативе собственника имущества организации или уполномоченного им органа.

Ст. 259. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа

По решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут до истечения срока его действия в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации. В таком случае собственник имущества организации или уполномоченный им орган выплачивает руководителю организации компенсацию за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Ст. 260. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества организации или уполномоченный им орган в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Если трудовой договор расторгается без уважительных причин, руководитель организации по требованию собственника имущества организации или уполномоченного им органа обязан

выплатить организации компенсацию в размере, определяемом трудовым договором.

К уважительным причинам, в частности, относятся:

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

Ст. 261. Особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов организации

Учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

Глава 19. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности

Ст. 262. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается Правительством РФ.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются Правительством РФ или уполномоченным им органом.

Ст. 263. Запрещение и ограничение ночных, сверхурочных работ, работ в государственные праздники, праздничные и выходные дни и направления в служебную командировку женщин

Запрещается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни и направлению в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни и направляться в служебную командировку только с их согласия.

Ст. 264. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой работы, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных 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.

Ст. 265. Дополнительный свободный от работы день

Матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования и один свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством РБ.

Матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Матери, воспитывающей троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется один свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством РБ.

Ст. 266. Отпуска женщинам, усыновившим (удочерившим) детей

Женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенка в возрасте до трех месяцев, предоставляется отпуск продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения) с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

По заявлению женщины, усыновившей (удочерившей) ребенка, ей в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса, предоставляется отпуск по уходу за ребенком.

Ст. 267. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа.

По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Ст. 268. Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет).

При отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 44 настоящего Кодекса.

Ст. 269. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Ст. 270. Дополнительные гарантии работницам у нанимателей, преимущественно

применяющих труд женщин

Наниматели, применяющие преимущественно труд женщин, по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда.

Ст. 271. Гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям)

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой ежемесячного государственного пособия может быть предоставлен по усмотрению семьи работающим отцу, другим родственникам ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса для женщин-матерей. Работающие отец, другие родственники, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекуны (попечители) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Пособия, предусмотренные частями первой и второй настоящей статьи, назначаются и выплачиваются по месту работы отца, другого родственника, а также опекуна (попечителя) ребенка.

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.

Глава 20. Особенности регулирования труда молодежи

Ст. 272. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы, которая:

- 1) не является вредной для его здоровья и развития;
- 2) не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утверждается Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 273. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными настоящим Кодексом, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями.

Ст. 274. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах.

Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 275. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

Ст. 276. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни.

Ст. 277. Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет

Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Ст. 278. Нормы выработки для молодых работников

Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников.

Для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Ст. 279. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

Ст. 280. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям может устанавливаться броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц моложе восемнадцати лет, включая окончивших общеобразовательные школы.

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня для предоставления первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил РФ, в порядке, установленном законодательством.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

Ст. 281. Предоставление первого рабочего места

Выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил РБ, гарантируется предоставление первого рабочего места.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое выпускнику государственного высшего, среднего специального и профессионально-технического учебного заведения в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение он не состоял в трудовых отношениях, а военнослужащему срочной службы, уволенному из Вооруженных Сил РБ, - если на момент призыва на срочную службу он не состоял в трудовых отношениях.

Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством РБ.

Аспиранты, завершившие обучение в очной аспирантуре и направленные по договорам (заявкам) к нанимателям, обеспечиваются работой в соответствии с заключенными договорами (заявками).

Ст. 282. Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя

Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 6 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7-9 статьи 42 и пунктами 1-3 статьи 44 настоящего Кодекса, - после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Глава 21. Особенности регулирования труда инвалидов

Ст. 283. Реализация инвалидами права на труд

Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках.

Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, увольнение по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда в соответствии с медицинским заключением состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и безопасности труда.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, медико-профессиональную, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них.

Ст. 284. Преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов

Наниматели, применяющие труд инвалидов, пользуются преимуществами и гарантиями, предусмотренными законодательством.

Ст. 285. Обязанности нанимателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность на данном производстве

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

Ст. 286. Создание специализированных организаций, цехов и участков для использования труда инвалидов

С целью трудоустройства инвалидов и с учетом местных особенностей органы государственной службы занятости, наниматели создают дополнительные рабочие места (в том числе специализированные), специализированные организации, цеха и участки для использования труда инвалидов.

Наниматели обязаны создавать рабочие места (в том числе специализированные) для

трудоустройства инвалидов в соответствии с законодательством.

Ст. 287. Условия труда и отдыха инвалидов

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, надомного труда.

Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена в соответствии с медицинским заключением.

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия.

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

Инвалидам предоставляется трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

Инвалиды, работающие в специализированных организациях, цехах, на участках для использования труда инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Ст. 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов

Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями.

Наниматели вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными договорами, соглашениями.

Глава 22. Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем

Ст. 289. Установление неполного рабочего времени

Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии (Ст. 118).

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении) или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 2) инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 3) при приеме на работу по совместительству;
- 4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

Ст. 290. Оплата труда работников с неполным рабочим временем

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально

отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда).

Ст. 291. Недопустимость ограничения трудовых прав работников с неполным рабочим временем

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

Глава 23. Особенности регулирования труда временных работников

Ст. 292. Понятие временных работников

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), - до четырех месяцев.

На временных работников, в том числе занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Ст. 293. Заключение трудового договора

Условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре.

При приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается.

Ст. 294. Расторжение трудового договора

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта б) и статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:

- 1) приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы;
- 2) неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными работниками сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;
- 3) неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Кодексом.

Ст. 295. Выходное пособие

Временным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных пунктом 1 части второй статьи 294 настоящего Кодекса, в размере недельного среднего заработка, а в случае призыва или поступления на воинскую службу - в размере двухнедельного среднего заработка.

Ст. 296. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула

Временному работнику, восстановленному на работе, выплачивается по решению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца.

Временному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Ст. 297. Привлечение к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни
Временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни без их согласия.

За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

Ст. 298. Случаи, когда трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок

Трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок, когда:

- 1) временный работник проработал свыше сроков, указанных в части первой статьи 292 настоящего Кодекса, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;
- 2) уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца.

В случаях, указанных в части первой настоящей статьи, временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

Глава 24. Особенности регулирования труда сезонных работников

Ст. 299. Сезонные работники

Сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

На сезонных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 300. Заключение трудового договора

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

Трудовой договор при приеме на сезонные работы заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона.

Сезонным работникам предварительное испытание при приеме на работу не устанавливается.

Ст. 301. Расторжение трудового договора

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта б) и статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:

- 1) приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя;
- 2) отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца. В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за сезонными работниками место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору.

Ст. 302. Выходное пособие

Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных пунктом 1 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, в размере недельного среднего заработка, а в случаях призыва или поступления на воинскую службу - в размере двухнедельного среднего

заработка.

Ст. 303. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула

Сезонному работнику, восстановленному на работе по решению или постановлению органа, рассматривающего трудовые споры, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца.

Сезонному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Глава 25. Особенности регулирования труда работников-надомников

Ст. 304. Понятие работников-надомников

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.

Иные особенности регулирования труда работников-надомников, кроме предусмотренных настоящей главой, устанавливаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 305. Преимущественное право на заключение трудового договора на дому

Преимущественное право на заключение трудового договора на дому предоставляется:

- 1) женщинам, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет (детей-инвалидов -до восемнадцати лет);
- 2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);
- 3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;
- 4) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- 5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях;
- 6) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Ст. 306. Организация и условия труда

Организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, также практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт.

В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.).

Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья.

Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре.

Ст. 307. Нормы выработки и оплата труда

В случаях, когда работники-надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и т.д.), наниматель с учетом экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому.

Вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата.

Наниматель вправе премировать работников-надомников в соответствии с действующим у него положением о премировании, коллективным и трудовым договорами.

Глава 26. Особенности регулирования труда домашних работников

Ст. 308. Понятие домашних работников

Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Лица, осуществляющие уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющие уход за инвалидами I группы, за лицами, достигшими 80-летнего возраста, за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет и ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом, не являются домашними работниками. Особенности правового регулирования труда указанных лиц определяются законодательством.

Ст. 309. Заключение трудового договора

Трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца).

Заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе не позднее семи дней после подписания его сторонами.

Ст. 310. Ограничения заключения трудового договора с домашними работниками, состоящими в близком родстве

Не допускается заключение трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов).

Ст. 311. Расторжение трудового договора

Трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня.

В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, трудовым договором.

Трудовой договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами в местный исполнительный и распорядительный орган, зарегистрировавший данный договор.

Ст. 312. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной статьей 112 настоящего Кодекса.

Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в трудовом договоре.

Домашние работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью не менее 21 календарного дня (Ст. 155) в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом.

Ст. 313. Оплата труда

Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре.

Записи о расчетах по заработной плате ежемесячно вносятся в расчетную книжку. Форма расчетной книжки и порядок ее ведения устанавливаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Заработная плата домашнего работника подлежит обложению налогами в соответствии с законодательством.

Ст. 314. Государственное социальное страхование домашних работников

На домашних работников, работающих у граждан по трудовым договорам, распространяется государственное социальное страхование.

Глава 27. Особенности регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий

Ст. 315. Особенности регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства

На работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, распространяется настоящий Кодекс со следующими особенностями:

- 1) временный перевод на другую не обусловленную трудовым договором работу у одного и того же нанимателя по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, допускается на срок до трех месяцев в течение календарного года;
- 2) работникам, проработавшим полный рабочий год (не менее 11 месяцев), предоставляется трудовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительный отпуск за работу с особыми условиями труда после каждых трех лет непрерывной работы продолжительностью 28 календарных дней;
- 3) при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может увеличиваться, но не более чем до 12 часов с соответствующим уменьшением рабочих дней в другое время учетного периода или (и) предоставлением дополнительных дней отпуска. В тех случаях, когда переработка сверх нормального рабочего времени не может быть по условиям производства компенсирована предоставлением другого дня отдыха и уменьшением рабочих дней, она оплачивается как сверхурочная работа;
- 4) продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена по сравнению с нормативной, но не менее чем до 12 часов, не считая времени перерыва для отдыха и питания. При суммированном учете рабочего времени неиспользованные часы междусменного отдыха могут суммироваться и предоставляться в виде других дней отдыха в течение учетного периода;
- 5) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени может сокращаться до 32 часов. В среднем за учетный период она должна соответствовать нормам, предусмотренным главой 10 настоящего Кодекса.

Перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяются особенности, предусмотренные частью первой настоящей статьи, а также другие особенности, устанавливаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 316. Особенности регулирования условий труда работников строительного-монтажных организаций

Рабочим строительного-монтажных организаций наниматель может устанавливать суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год).

Продолжительность ежедневной работы (смены) в таком случае может увеличиваться до 10 часов с соответствующим сокращением рабочих дней или (и) предоставлением дополнительных дней отдыха в другое время в течение учетного периода.

В графике работ (сменности) должны предусматриваться не менее одного дня отдыха в неделю и

другие дни отдыха или уменьшенные рабочие дни с таким расчетом, чтобы количество часов рабочего времени по графику равнялось норме часов за учетный период.

За дни работы, когда их продолжительность уменьшается, а также за другие дни отдыха оплата производится в размере дневной тарифной ставки (оклада) из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов переработки).

Ст. 317. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства

Рабочим растениеводства, организаций сельского хозяйства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе:

1) в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и др.) в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников - до 12 часов;

2) компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время или (и) путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки).

Рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени на отдельные периоды напряженных полевых работ, при котором наниматель вправе в эти периоды увеличивать продолжительность ежедневной работы этим работникам до 10 часов с тем, чтобы в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не превышала нормального количества часов.

Рабочим животноводства может устанавливаться нанимателем рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

Ст. 318. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи и транспорта

Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи и транспорта в пределах норм, установленных настоящим Кодексом, определяются положениями о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников, утверждаемыми Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Наниматель вправе вести учет рабочего времени по нормативам его затрат.

Ст. 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников

Особенности регулирования труда творческих, педагогических, научных работников (конкурсное замещение должностей, почасовая оплата труда и др.) устанавливаются законодательством.

Особенности условий труда медицинских работников, спортсменов - членов клубных и некоторых других команд регулируются Правительством РБ или уполномоченным им органом с учетом норм, установленных настоящим Кодексом.

Ст. 320. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц РБ, находящихся за границей

Трудовые и связанные с ними отношения работников - граждан РБ, работающих в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц РБ, находящихся за границей, регулируются настоящим Кодексом и иным законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством об охране труда; о гарантиях по неприменению труда женщин и молодежи на определенных видах работ; о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора; о взносах по государственному социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости)

может устанавливаться нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров РБ, учредительными документами, локальными нормативными актами этих организаций, филиалов и представительств, трудовыми договорами.

Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников в организациях с иностранными инвестициями могут регулироваться в соответствии с нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров РБ, учредительными документами, локальными актами этих организаций и трудовыми договорами, а по не урегулированным в них вопросам - настоящим Кодексом и иными актами законодательства.

Ст. 321. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь

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

Трудовые и связанные с ними отношения работников - граждан РБ, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются настоящим Кодексом (за исключением норм раздела IV, а также норм, регламентирующих участие профсоюзов (иных представителей работников) в регулировании трудовых и связанных с ними отношений) с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей.

В разрешении трудовых споров между работниками - гражданами РБ, работающими в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, и этими представительствами и консульскими учреждениями участвует республиканский орган государственного управления в области иностранных дел.

Защиту трудовых и связанных с ними прав работников - граждан РБ, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, осуществляют республиканский орган государственного управления в области иностранных дел совместно с республиканским органом государственного управления по труду в порядке, определяемом Правительством РБ.

Ст. 322. Регулирование труда работников, направленных на работу в учреждения РБ за границей

На работников РБ, направленных на работу в учреждения РБ за границей (в дипломатические, торговые и постоянные представительства, консульские учреждения и др.), распространяется действие законодательства о труде РБ.

Ст. 323. Особенности регулирования труда трудящихся-мигрантов

Особенности регулирования труда трудящихся-мигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами РБ.

Глава 28. Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц

Ст. 324. Выплата разницы в заработке при переводе на нижеоплачиваемую работу

При переводе работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах, в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу им выплачивается нанимателем разница между прежним заработком и заработком по новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Ст. 325. Преимущественное право на оставление на работе и трудоустройство при сокращении численности или штата работников

Работники, заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, ставшие инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 годах, при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе.

При невозможности продолжения трудовой деятельности указанных работников на прежнем месте работы другая работа предоставляется им в первую очередь в соответствии с частью второй статьи 45 настоящего Кодекса или принимаются меры для их трудоустройства в другую организацию.

Ст. 326. Отпуска

Работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы в 1986-1989 годах, трудовой отпуск предоставляется в удобное для них время.

Работникам, указанным в части первой настоящей статьи (кроме принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1988-1989 годах), предоставляется социальный отпуск продолжительностью 14 календарных дней в году с сохранением заработной платы.

Глава 29. Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения

Ст. 327. Регулирование труда работников, работающих в зоне эвакуации

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

- 1) 35-часовая рабочая неделя;
- 2) суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных;
- 3) сохранение в течение одного года среднего заработка при переводе по медицинским показаниям из зоны эвакуации и на нижеоплачиваемую работу или направлении на обучение другим профессиям;
- 4) трудовой отпуск продолжительностью 44 календарных дня без учета дополнительного отпуска за работу во вредных условиях.

Конкретные условия режима труда и отдыха, оплаты труда и размеры компенсаций в зоне эвакуации устанавливаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 328. Регулирование труда работников, проживающих (работающих) в зонах первоочередного и последующего отселения

Работникам, проживающим (работающим) в зонах первоочередного и последующего отселения, устанавливаются:

- 1) трудовой отпуск работающим продолжительностью 44 календарных дня без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных условиях труда;
- 2) единовременная материальная помощь на оздоровление в размере государственной месячной тарифной ставки (оклада) при предоставлении трудового отпуска;
- 3) выплата при переводе в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу разницы между прежним заработком и заработком на новой работе. Эта разница выплачивается нанимателем до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Лица, проживающие в зонах первоочередного и последующего отселения, при переселении имеют право на:

- 1) расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных действующим законодательством сроков предупреждения нанимателя;
- 2) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечивается предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением в

установленном порядке заработной платы на период обучения;

3) выплату выходного пособия в размере четырехкратной среднемесячной заработной платы при прекращении трудового договора;

4) использование трудового отпуска в удобное для них время;

5) выплату при переводе в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу разницы между прежним заработком и заработком на новой работе. Эта разница выплачивается нанимателем до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Ст. 329. Регулирование труда работников, проживающих (работающих) в зоне с правом на отселение

Работникам, проживающим (работающим) в зоне с правом на отселение, устанавливаются:

1) трудовой отпуск работающим продолжительностью 37 календарных дней без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных условиях труда;

2) единовременная материальная помощь на оздоровление в размере государственной месячной тарифной ставки (оклада) при предоставлении трудового отпуска;

3) выплата при переводе в соответствии с медицинским заключением на нижеоплачиваемую работу разницы между прежним заработком и заработком на новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Работники, выехавшие из зоны с правом на отселение, проживающие в зоне с правом на отселение, при переселении из этой зоны имеют право на:

1) расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя;

2) выплату выходного пособия в размере четырехкратной среднемесячной заработной платы при расторжении трудового договора;

3) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечивается предоставление другой работы с учетом их желаний и общественных потребностей или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением в установленном порядке заработной платы на период обучения.

Ст. 330. Регулирование труда работников, проживающих (работающих) в зоне проживания с периодическим радиационным контролем

Работникам, проживающим (работающим) в зоне проживания с периодическим радиационным контролем, устанавливаются:

1) трудовой отпуск работающим продолжительностью 30 календарных дней без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных условиях труда;

2) выплата при переводе на нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением разницы между прежним заработком и заработком на новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Ст. 331. Доплата к заработной плате

Работникам, работающим на территориях радиоактивного загрязнения, производится фиксированная доплата к заработной плате.

Доплата к заработной плате подлежит индексации в составе общей суммы заработной платы в порядке, предусмотренном статьей 58 настоящего Кодекса.

Конкретный размер доплат к заработной плате (в пределах диапазона доплат, установленных законодательными актами) устанавливается нанимателями с учетом условий труда работников по критериям, определенным Правительством РБ.

Ст. 332. Дополнительные гарантии для отдельных категорий работников

Работникам, связанным с производством сельскохозяйственной продукции, при запрещении ее производства в зонах первоочередного отселения и последующего отселения выплачивается в виде компенсаций за вынужденный простой 70 процентов среднего заработка по прежней работе

до момента отселения.

Работникам, призванным на сборы и направленным для выполнения работ по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в населенные пункты с повышенной радиоактивностью, в которых предусмотрены гарантии по оплате труда, выплачивается государственная тарифная ставка (оклад) в повышенном размере за все календарные дни (включая государственные праздники, праздничные и выходные дни) в соответствии со статьей 62 настоящего Кодекса сверх сохраняемого среднего заработка по основному месту работы на основании справки, выданной воинской частью.

Ст. 333. Срок временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения

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

Ст. 334. Оплата труда лиц, содержащихся в лечебно-трудовых профилакториях

Лицам, содержащимся в лечебно-трудовых профилакториях на территории радиоактивного загрязнения, устанавливаются доплаты в соответствии со статьей 331 настоящего Кодекса за фактически отработанное время.

Ст. 335. Иные особенности регулирования труда работников на территории радиоактивного загрязнения

Иные особенности регулирования труда работников, помимо предусмотренных настоящей главой, устанавливаются законодательством.

Глава 30. Особенности регулирования труда работников, эвакуируемых (отселяемых) из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения и самостоятельно покидающих эти зоны после аварии

Ст. 336. Регулирование труда работников, эвакуируемых (отселяемых) из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения и самостоятельно покидающих эти зоны после аварии

Работники, эвакуируемые (отселяемые) из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения и самостоятельно покидающие эти зоны после аварии, имеют право на:

- 1) расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя;
- 2) выплату выходного пособия в размере четырехкратной среднемесячной заработной платы при расторжении трудового договора;
- 3) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечивается предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением в установленном порядке заработной платы на период обучения;
- 4) выплату при переводе на нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением разницы между прежним заработком и заработком на новой работе до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
- 5) использование трудового отпуска в удобное для них время, а также получение социального отпуска сроком до 14 календарных дней в году без сохранения заработной платы.

Ст. 337. Социальные отпуска работникам, работающим за пределами территории радиоактивного загрязнения

Работникам, работающим за пределами территории радиоактивного загрязнения, занятым на контроле, ремонте, обслуживании и специальной обработке технических средств и оборудования, имеющих радиоактивное загрязнение выше установленных норм, предоставляется социальный отпуск продолжительностью семь календарных дней с сохранением среднего заработка за время

этого отпуска без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных условиях труда.

Глава 31. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей

Ст. 338. Гарантии для работников, привлекаемых к подготовке на воинскую службу

За работниками, привлекаемыми к подготовке на воинскую службу с отрывом от производства, на время обучения, включая проезд к месту учебы (сборов) и обратно, если это связано с выездом с постоянного места жительства, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Наниматели, у которых работают привлекаемые к подготовке на воинскую службу, оплачивают расходы по найму жилья на период их учебы (сборов), а также стоимость проезда к месту учебы (сборов) и обратно по нормам, установленным законодательством о служебных командировках.

Ст. 339. Гарантии для работников, привлекаемых к прохождению воинской службы в запасе

За военнообязанными, призванными на сборы, за все время сборов, включая следование к месту проведения сборов и обратно, если это связано с выездом с постоянного места жительства, сохраняется место работы (должность) и выплачивается средний заработок по месту работы.

Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя со дня получения повестки о призыве до возвращения со сборов, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Ст. 340. Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на воинскую службу

Работникам, призванным или принятым на воинскую службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 настоящего Кодекса.

Работники освобождаются от работы на время, необходимое для приписки к призывным участкам, оформления призыва или приема на воинскую службу, постановки или снятия с воинского учета, с сохранением за ними среднего заработка по месту работы.

Работникам, допущенным к сдаче экзаменов в военно-учебные заведения, предоставляется время для следования к месту сдачи вступительных экзаменов и обратно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка по месту работы.

Работникам, направленным на диспансерное или стационарное обследование (лечение, медицинское освидетельствование), на время нахождения в медицинском учреждении сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы, а также возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту обследования (лечения, медицинского освидетельствования) и обратно по нормам, установленным Правительством РБ.

Ст. 341. Гарантии членам семей военнослужащих

Жены (мужья) военнослужащих и иные члены семей военнослужащих, погибших при выполнении воинского долга, имеют право на первоочередное направление их органами государственной службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Женам (мужьям) военнослужащих выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении их с работы в связи с переводом жены (мужа) на службу в другую местность.

Органы государственной службы занятости осуществляют трудоустройство не позднее чем в двухмесячный срок со дня обращения жен, мужья которых призваны на срочную воинскую службу.

В случае невозможности трудоустройства им выплачивается пособие по безработице в порядке, установленном законодательством.

Ст. 342. Гарантии для лиц, уволенных с воинской службы

Лицам, уволенным с воинской службы, гарантируется:

1) сохранение в течение трех месяцев после увольнения с воинской службы за гражданами, работавшими до призыва (поступления) на воинскую службу в государственных организациях и проходившими срочную воинскую службу, а также за офицерами, призывавшимися на воинскую

службу на два года из запаса, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на воинскую службу;

2) предоставление уволенным после прохождения срочной воинской службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее трех минимальных заработных плат;

3) предоставление уволенным после прохождения срочной воинской службы первого рабочего места в соответствии с частью второй статьи 281 настоящего Кодекса.

Органы государственной службы занятости совместно с республиканским органом государственного управления в области обороны, иными заинтересованными принимают меры по трудоустройству и профессиональной подготовке военнослужащих, уволенных с воинской службы.

Глава 32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Ст. 343. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство - выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора.

В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством.

Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

Ст. 344. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, наниматель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными или опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Ст. 345. Продолжительность работы по совместительству

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной Ст.ми 111-114 настоящего Кодекса.

Ст. 346. Оплата труда работающих по совместительству

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

При установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Ст. 347. Трудовой отпуск работающим по совместительству

Трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

Если работник не отработал на работе по совместительству шести месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом.

Если продолжительность трудового отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному месту работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Ст. 348. Ограничения работы по совместительству

Не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено

законодательством.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, беременных женщин, а также на работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа родственников, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью (Ст. 27).

Не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на те должности или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством.

Ст. 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству

Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме.

Ст. 350. Прекращение трудового договора с работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и другими актами законодательства, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Ст. 351. Иные особенности регулирования работы по совместительству

Иные особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников в части оплаты за трудовой отпуск или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск устанавливаются Правительством РБ.

Раздел IV. Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений

Глава 33. Общие положения о социальном партнерстве

Ст. 352. Социальное партнерство

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

Ст. 353. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) соблюдение норм законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- 6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- 7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- 8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Ст. 354. Представительство интересов работников

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

Ст. 355. Представительство интересов нанимателя

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

Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

Глава 34. Коллективные переговоры

Ст. 356. Право на ведение коллективных переговоров

Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению и изменению соглашения или коллективного договора. При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников.

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

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.

Ст. 357. Порядок ведения коллективных переговоров

Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей.

Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия.

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Глава 35. Соглашения, коллективные договоры

Ст. 358. Соглашение

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

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

Ст. 359. Стороны соглашения

Сторонами соглашения могут быть:

-на республиканском уровне - республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство РБ;

-на отраслевом уровне - соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;

-на местном уровне - соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы.

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

Ст. 360. Содержание соглашений

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

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

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

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

4) обеспечении занятости;

5) охране 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.

Ст. 361. Коллективный договор

Коллективный договор - локальный нормативный 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).

Ст. 362. Соотношение между законодательством, коллективным договором и соглашениями

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

Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Ст. 363. Стороны коллективного договора

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

Ст. 364. Содержание коллективного договора

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

Коллективный договор может содержать положения об (о):

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

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

Ст. 365. Сфера действия коллективного договора, соглашения

Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

Ст. 366. Форма коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение заключаются в письменной форме.

В тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл.

Ст. 367. Срок действия коллективного договора, соглашения

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

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

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

Ст. 368. Обсуждение проектов коллективного договора, соглашения

Проекты коллективного договора, соглашения обсуждаются сторонами в определенном ими

порядке.

Проекты коллективного договора, соглашения могут публиковаться в печати.

Ст. 369. Подписание коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения.

Ст. 370. Регистрация коллективных договоров, соглашений

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

Регистрацию генеральных, тарифных и местных соглашений осуществляют соответственно республиканский орган государственного управления по труду и его местные органы.

Ст. 371. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения

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

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

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

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

Ст. 372. Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения

Изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для их заключения.

Ст. 373. Ознакомление работников с действующими коллективными договорами, соглашениями

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

Ст. 374. Информирование об исполнении коллективного договора, соглашения

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

Способы и порядок информирования определяются сторонами.

Ст. 375. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Ст. 376. Ответственность сторон за неисполнение норм настоящей главы, коллективного договора, соглашения

За неисполнение норм настоящей главы и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением.

Ст. 377. Коллективный трудовой спор

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

Ст. 378. Стороны коллективного трудового спора

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

Ст. 379. Предъявление и рассмотрение требований

В случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров. Требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю. Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре.

Ст. 380. Примирительная комиссия

При отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Представители сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. При недостижении решения об этом нейтральный член комиссии в пятидневный срок назначается Правительством РБ или уполномоченным им органом. Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Ст. 381. Порядок работы примирительной комиссии

Примирительная комиссия проводит необходимые консультации с представительным органом работников (Ст. 354), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена принимает большинством голосов предложения по урегулированию коллективного трудового спора, которые в письменной форме направляет сторонам. При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

Ст. 382. Посредничество

При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику, который после консультаций (в том числе конфиденциальных) со сторонами вносит не позднее чем в пятидневный срок предложение по разрешению коллективного трудового спора. Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами. Органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников могут создаваться службы посредничества. При согласии сторон с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается.

Ст. 383. Трудовой арбитраж

При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж.

Трудовые арбитражи могут создаваться из числа трудовых арбитров Республиканским трудовым арбитражем, сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями.

Решение трудового арбитража в письменной форме не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения сторон направляется сторонам и имеет для них, как правило, рекомендательный характер.

Решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения.

Персональный состав трудового арбитража, создаваемого сторонами, определяется в соответствии с требованиями статьи 384 настоящего Кодекса. Количественный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности, за исключением вопросов, предусмотренных частью шестой настоящей статьи, определяются в коллективном договоре, соглашении либо по соглашению сторон.

Расходы, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, возмещаются сторонами в порядке, установленном законодательством.

Ст. 384. Трудовые арбитры

Трудовыми арбитрами могут быть научные работники, общественные деятели, работники органов государственного управления, других нанимателей, иные определенные сторонами лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет.

Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров (кадровый реестр трудовых арбитров РБ), составляются Республиканским трудовым арбитражем с учетом предложений органов государственного управления, других нанимателей, по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.

В число трудовых арбитров, привлекаемых для рассмотрения коллективного трудового спора, не могут входить представители сторон по рассматриваемому спору.

Повышение квалификации трудовых арбитров осуществляется Республиканским трудовым арбитражем совместно с республиканскими органами государственного управления по вопросам труда, юстиции, местными исполнительными и распорядительными органами.

Ст. 385. Республиканский трудовой арбитраж

Республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем и создается для:

- 1) рассмотрения коллективных трудовых споров, отнесенных к его компетенции настоящим Кодексом;
- 2) координации деятельности органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников по урегулированию коллективных трудовых споров на стадии примирения;
- 3) ведения кадрового реестра трудовых арбитров РБ, организации их обучения (повышения квалификации);
- 4) методического руководства системой примирения, посредничества и арбитража;
- 5) регистрации трудовых арбитражей;
- 6) ведения учета коллективных трудовых споров, рассматриваемых трудовыми арбитражами, обобщения арбитражной практики по их рассмотрению, изучения причин и условий возникновения споров и подготовки предложений по их устранению.

К исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража при наличии условий, предусмотренных частью первой статьи 383 настоящего Кодекса, относятся коллективные трудовые споры:

- 1) в объединениях, подчиненных Правительству РБ;
- 2) об исполнении коллективных договоров и соглашений;
- 3) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (часть третья статьи 388);
- 4) возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.

По соглашению стороны могут обратиться в Республиканский трудовой арбитраж и в других случаях.

Республиканский трудовой арбитраж имеет право принимать по вопросам, относящимся к его компетенции, постановления и разъяснения, обязательные для трудовых арбитражей.

Положение о Республиканском трудовом арбитраже утверждается Президентом РБ.

Ст. 386. Рассмотрение коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем

Коллективные трудовые споры рассматриваются Республиканским трудовым арбитражем в составе трех арбитров, избираемых по соглашению сторон из числа трудовых арбитров, рекомендованных Председателем Республиканского трудового арбитража или предложенных сторонами. При недостижении соглашения сторон трудовых арбитров назначает Председатель Республиканского трудового арбитража.

Коллективный трудовой спор рассматривается с участием представителей сторон, а в необходимых случаях - с привлечением экспертов.

Решение по коллективному трудовому спору выносится не позднее чем в двухнедельный срок со дня получения заявления. Срок рассмотрения коллективного трудового спора может быть продлен Председателем Республиканского трудового арбитража в зависимости от сложности спора, но не более чем на один месяц.

Решение по коллективному трудовому спору принимается большинством голосов трудовых арбитров. Решение по коллективным трудовым спорам, предусмотренным пунктами 2 и 3 части второй статьи 385 настоящего Кодекса, обязательны для сторон коллективного трудового спора. В остальных случаях решение Республиканского трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение о выполнении этого решения.

По спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений Республиканский трудовой арбитраж вправе на основании мотивированного заключения экспертов признать отдельные положения коллективного договора, соглашения не имеющими юридической силы.

Решение по коллективным трудовым спорам, предусмотренным пунктами 2 и 3 части второй статьи 385 настоящего Кодекса, может быть в десятидневный срок со дня получения обжаловано в суд.

В случае неисполнения обязательного для сторон решения Республиканского трудового арбитража заинтересованная сторона в месячный срок со дня его получения имеет право обратиться в суд для принудительного исполнения этого решения.

Ст. 387. Ответственность сторон за неисполнение обязательного решения трудового арбитража

Лица, виновные в неисполнении обязательного для сторон коллективного трудового спора решения трудового арбитража, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Ст. 388. Забастовка **Забастовка - временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей** (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж - после отклонения предложений посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением случая, если оно имеет для сторон обязательную силу.

Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья

населения, прав и свобод других лиц.

Запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

Ст. 389. Решение о проведении забастовки Решение о проведении забастовки принимается на собрании или конференции тайным голосованием.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих работников (делегатов конференции).

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

Ст. 390. Уведомление о забастовке

Представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала. В уведомлении о проведении забастовки указываются:

- 1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- 2) дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;
- 3) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки.

После получения уведомления о забастовке наниматель обязан немедленно сообщить об этом собственнику или уполномоченному им органу, поставщикам, потребителям, транспортным организациям, местному исполнительному и распорядительному органу.

Ст. 391. Запрещение принуждения к участию в забастовке либо отказу от участия в ней

Принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней запрещается.

Ст. 392. Обязанности сторон во время забастовки

Стороны коллективного трудового спора обязаны принять необходимые меры для обеспечения во время забастовки в организациях законности, сохранности государственной и частной собственности, общественного порядка, минимума необходимых работ (услуг).

Минимум необходимых работ (услуг) определяется в коллективном договоре. При отсутствии коллективного договора минимум необходимых работ (услуг) определяется соглашением сторон в пятидневный срок с момента принятия решения о проведении забастовки. В случае возникновения разногласий между сторонами по минимуму необходимых работ (услуг) он устанавливается до начала забастовки местным исполнительным и распорядительным органом, решение которого является обязательным для сторон.

Во время проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем переговоров.

Ст. 393. Откладывание или приостановление забастовки

В случае создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, Президент РБ вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок.

Ст. 394. Прекращение забастовки

Забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

- 1) признания ее незаконной в соответствии со статьей 395 настоящего Кодекса;
- 2) получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования;
- 3) принятия об этом решения общим собранием, конференцией в порядке, предусмотренном статьей 379 настоящего Кодекса;

4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Ст. 395. Незаконная забастовка

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда в случаях, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований настоящего Кодекса и других законов.

Заявление о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом) и (или) прокурором при:

- 1) нарушении требований настоящего Кодекса и других законов - в пятидневный срок со дня получения сведений о таких нарушениях, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 части второй настоящей статьи;
- 2) невыполнении требований статьи 392 настоящего Кодекса либо в случаях создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц - немедленно.

Областной (Минский городской) суд обязан вынести решение по заявлению в десятидневный срок со дня его получения.

Решение областного (Минского городского) суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении после вступления его в законную силу подлежит немедленному исполнению.

Ст. 396. Правовое положение работников во время забастовки

За работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется. Период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск.

За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности исполнять свои трудовые обязанности, заработная плата за все время забастовки выплачивается в размерах, не ниже установленных законодательством за простой не по вине работника.

Ст. 397. Ответственность за участие в незаконной забастовке

Участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством.

Ст. 398. Ответственность за создание препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке

Лица, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке, привлекаются к дисциплинарной и административной ответственности, если их действия не влекут уголовной ответственности.

Ст. 399. Ответственность за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней

Лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством.

Раздел V. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Глава 37. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей

Ст. 400. Условия привлечения работников к материальной ответственности

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- 1) ущерб, 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 прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются. Под прямым действительным 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.

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

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

Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании статьи 404 настоящего Кодекса, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда.

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

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

Ст. 401. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Ст. 402. Размеры материальной ответственности работников

Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

Настоящим Кодексом, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 настоящего Кодекса.

Ст. 403. Случаи ограниченной материальной ответственности

Ограниченную материальную ответственность несут:

- 1) работники - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;
- 2) руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Ст. 404. Случаи полной материальной ответственности

Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в случаях, когда:

- 1) между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

- 2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;
- 3) ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;
- 4) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) ущерб причинен недостатчей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;
- 6) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

Ст. 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Примерный перечень таких должностей и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством РБ.

С учетом примерного перечня, указанного в части второй настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии - самостоятельно утвердить примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

Ст. 406. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Необходимость введения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяется нанимателем в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и всеми членами коллектива (бригады).

Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, а также примерный договор о такой ответственности утверждаются Правительством РБ или уполномоченным им органом.

С учетом примерного перечня, указанного в части четвертой настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии - самостоятельно утверждать перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Ст. 407. Определение размера причиненного ущерба

Определение размера причиненного ущерба производится в порядке, установленном законодательством.

Ст. 408. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю

Возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику.

До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно

быть затребовано письменное объяснение.

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

В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

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

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

Ст. 409. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

Глава 38. Ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей

Ст. 410. Ответственность нанимателя за вред, причиненный здоровью работника

Наниматель несет ответственность за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими своих трудовых обязанностей (далее - трудовое увечье) и произошедшими как на территории нанимателя, так и за ее пределами, а также во время следования работника к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном нанимателем.

Ст. 411. Основания ответственности нанимателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем

Наниматель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный работнику трудовым увечьем при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Если вред причинен не источником повышенной опасности, то наниматель освобождается от ответственности, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей по вине сторонних лиц (физических и юридических), возмещается нанимателем с последующим регрессом к виновному лицу в порядке, предусмотренном законодательством.

Ст. 412. Вина нанимателя

Трудовое увечье считается наступившим по вине нанимателя, если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, промышленной санитарии, экологической безопасности и т.д.).

Ст. 413. Доказательства ответственности нанимателя за причиненный вред

Доказательством ответственности нанимателя за причиненный вред, а в случаях, предусмотренных статьей 412 настоящего Кодекса, и доказательством его вины могут служить:

- 1) акт о несчастном случае на производстве (профессиональном заболевании);
- 2) приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия;
- 3) заключение специально уполномоченных органов государственного надзора и контроля о причинах повреждения здоровья;
- 4) решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на должностных лиц;

- 5) медицинское заключение о профессиональном заболевании;
- 6) другие документы, а также показания свидетелей.

Ст. 414. Ответственность нанимателя - владельца воздушного судна

В случае трудового увечья члена экипажа воздушного судна, наступившего в связи с исполнением обязанностей при рулении, взлете, полете или посадке, наниматель, которому принадлежит воздушное судно на праве собственности или хозяйственного ведения, несет ответственность за причиненный вред, если не докажет, что вред возник вследствие умысла потерпевшего.

Ст. 415. Смешанная ответственность

Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то размер возмещения уменьшается соответственно степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины нанимателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (часть первая статьи 411), размер возмещения также соответственно уменьшается, но не более чем на 25 процентов. Решение нанимателя об определении степени вины потерпевшего при его грубой неосторожности может быть обжаловано в суд.

Смешанная ответственность не применяется при временном переводе на другую работу, к дополнительным видам возмещения вреда, выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

Ст. 416. Виды возмещения вреда

Возмещение вреда потерпевшему состоит в:

- 1) выплате денежных сумм в размере откорректированного заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие данного трудового увечья;
- 2) компенсации дополнительных расходов;
- 3) выплате в установленных случаях единовременного пособия;
- 4) возмещении морального вреда;
- 5) возмещении расходов на погребение.

Ст. 417. Экспертиза трудоспособности

Степень утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья, а также нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяются МРЭК.

Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья определяется Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 418. Увеличение размера возмещения вреда, причиненного трудовым увечьем

Денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора, соглашения.

Ст. 419. Индексация сумм возмещения вреда

Суммы возмещения вреда в части утраченного заработка подлежат индексации с учетом уровня жизни в порядке, предусмотренном актами законодательства.

Ст. 420. Корректировка среднемесячного заработка потерпевшего

Выплачиваемые в возмещение вреда суммы (утраченный заработок) подлежат ежемесячному перерасчету. Перерасчет производится из заработка, откорректированного путем применения индивидуального коэффициента заработка потерпевшего.

Индивидуальный коэффициент заработка потерпевшего определяется путем деления его среднемесячного фактического заработка, исчисленного в соответствии с настоящей главой, на среднемесячную заработную плату рабочих и служащих РБ за соответствующий период.

Корректировка среднемесячного заработка потерпевшего осуществляется путем умножения среднемесячной заработной платы рабочих и служащих РБ за предшествующий месяц на его индивидуальный коэффициент.

Из откорректированного заработка исчисляется размер возмещения вреда (Ст. 421).

Ст. 421. Возмещение заработка или его части

Размер возмещения вреда определяется в процентах к откорректированному заработку потерпевшего (Ст. 420), соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности.

При возмещении заработка или его части пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно другие виды пенсий, назначенные как до, так и после трудового увечья, а также заработок, получаемый потерпевшим после увечья, в счет возмещения вреда не засчитываются.

Ст. 422. Состав заработка, из которого исчисляется размер возмещения вреда

В состав утраченного заработка, из которого исчисляется размер возмещения вреда, включаются все виды оплаты его труда, в том числе и по совместительству, на которые начисляются страховые взносы. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсации за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении. За период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие. Доходы от предпринимательской деятельности, а также авторский гонорар включаются в состав утраченного заработка, при этом доходы от предпринимательской деятельности включаются на основании данных налоговой инспекции.

Все виды заработка (дохода) учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов.

Стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается (по желанию обратившегося за возмещением вреда) к заработку.

Ст. 423. Периоды, за которые определяется среднемесячный заработок

Среднемесячный заработок определяется за 12 последних месяцев работы (службы, кроме срочной воинской службы), предшествующих трудовому увечью или утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем (по выбору гражданина). В случае профессионального заболевания среднемесячный заработок может определяться также за 12 последних месяцев работы, предшествующих прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Из числа месяцев, за которые подсчитывается среднемесячный заработок, исключаются (по желанию гражданина):

- 1) неполные месяцы работы в связи с ее началом или прекращением не с первого числа месяца;
- 2) месяцы (в том числе неполные) отпуска, предоставляемого в связи с уходом за ребенком в возрасте до трех лет, а также время работы, в течение которого гражданин являлся инвалидом или получал возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, осуществлял уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет или лицом, нуждающимся в постороннем уходе по заключению МРЭК;
- 3) месяцы (в том числе неполные) отпуска без сохранения либо с частичным сохранением заработной платы, который предоставляется по инициативе нанимателя в случае временного приостановления работ.

Исключенные месяцы заменяются непосредственно предшествующими месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены.

Ст. 424. Порядок подсчета среднемесячного заработка

Среднемесячный заработок за указанный в статье 423 настоящего Кодекса период подсчитывается путем деления общей суммы заработка за 12 месяцев работы (службы) на 12.

Если работа продолжалась менее 12 месяцев, среднемесячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы заработка за фактически проработанные месяцы на число этих месяцев.

В тех случаях, когда период работы составил менее одного календарного месяца, размер

возмещения вреда исчисляется исходя из условного месячного заработка, определяемого следующим образом: заработок за все проработанное время делится на число проработанных дней, и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год.

При невозможности получения документов о фактическом заработке размер возмещения вреда исчисляется исходя из пятикратной минимальной заработной платы.

В случаях, когда откорректированный среднемесячный заработок не превышает пятикратной минимальной заработной платы, размер возмещения вреда исчисляется исходя из пятикратной минимальной заработной платы.

Если в заработке потерпевшего до причинения ему увечья или иного повреждения здоровья произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения), при определении его среднемесячного заработка учитывается только заработок, который он получил после соответствующего изменения.

Ст. 425. Размер возмещения вреда при повторном трудовом увечье

В случае повторного трудового увечья среднемесячный заработок по желанию потерпевшего исчисляется за соответствующие периоды, предшествовавшие первому или повторному трудовому увечью.

Если трудовые увечья причинены в период работы у одного нанимателя, размер возмещения вреда исчисляется по общему проценту утраты трудоспособности по совокупности от первого и повторного увечья.

Если трудовые увечья причинены у разных нанимателей, определение размера возмещения вреда производится каждым нанимателем отдельно исходя из процента утраты профессиональной трудоспособности по соответствующему трудовому увечью.

Ст. 426. Исчисление заработка граждан, работавших за границей

Среднемесячный заработок граждан, работавших за границей, подсчитывается на общих основаниях с исключением оплаты за работу за границей. Работа, протекавшая на территории государств, ранее входивших в состав СССР, в период до 1 января 1992 года рассматривается как работа в Республике Беларусь.

Гражданам, получившим трудовое увечье в период работы в учреждениях и организациях бывшего СССР и РБ за границей либо в международных организациях, размер возмещения вреда исчисляется из должностного оклада по приравненной должности работника аппарата республиканского органа государственного управления в области иностранных дел с учетом установленных надбавок в денежных единицах РБ на момент установления возмещения вреда.

Ст. 427. Исчисление заработка лиц, проходящих производственное обучение

Среднемесячный заработок лиц, получивших трудовое увечье в период прохождения обучения (практики), подсчитывается на общих основаниях. При этом стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается к заработку.

По желанию потерпевшего среднемесячный заработок может подсчитываться за период работы, предшествующий обучению.

Ст. 428. Возмещение вреда при временном переводе на другую работу в связи с трудовым увечьем

Потерпевшему, временно переведенному с его согласия в связи с трудовым увечьем на более легкую нижеоплачиваемую работу, оплата труда производится до восстановления трудоспособности или установления длительной либо постоянной утраты профессиональной трудоспособности в размере не менее среднемесячного заработка перед трудовым увечьем.

Заключение о необходимости перевода на другую работу, его продолжительности (в пределах одного года) и характере рекомендуемой работы выдается лечебным учреждением.

При непредоставлении нанимателем в указанный период соответствующей работы потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок, который он получал до трудового увечья.

Среднемесячный заработок по прежней работе в этом случае, а также в случае, указанном в статье 429 настоящего Кодекса, определяется за два месяца, предшествующие месяцу, в котором наступило трудовое увечье, в порядке, установленном действующим законодательством.

Ст. 429. Возмещение вреда за время обучения новой профессии (специальности)

Наниматель с согласия потерпевшего обязан обеспечить за свой счет обучение его новой профессии (специальности) в соответствии с заключением лечебного учреждения или МРЭК, если вследствие трудового увечья он не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения новой профессии (специальности) потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе. В этот период выплата сумм в возмещение вреда производится на общих основаниях.

Ст. 430. Виды дополнительных расходов

Наниматель, ответственный за причинение вреда, обязан компенсировать сверх возмещения утраченного заработка дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем.

Дополнительными, в частности, являются расходы на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за потерпевшим, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях также и сопровождающего его лица, приобретение специальных транспортных средств и горючего, капитальный ремонт этих средств и другие расходы, если потерпевший признан нуждающимся в этих видах помощи и не получил их бесплатно от соответствующих организаций по иным основаниям, предусмотренным законодательством.

Если выделение специальных транспортных средств, расходы на их капитальный ремонт, компенсация расходов на горючее и транспортное обслуживание произведены органами социальной защиты либо другими органами, то лицо, виновное в причинении вреда, возмещает этим органам понесенные ими расходы.

Инвалидам I группы заключение МРЭК о необходимости ухода за ними не требуется (кроме случаев нуждаемости в специальном медицинском уходе).

Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

Ст. 431. Размер дополнительных расходов

Размер дополнительных расходов определяется на основании счетов соответствующих организаций и других документов либо согласно ценам, сложившимся в той местности, в которой потерпевший понес эти расходы.

Расходы потерпевшим, нуждающимся по заключению МРЭК в специальном медицинском уходе, устанавливаются на уровне пяти, в постороннем уходе - трех и бытовом уходе - двух минимальных заработных плат и возмещаются ежемесячно независимо от того, кем он осуществляется.

Расходы на приобретение транспортных средств и их капитальный ремонт в течение установленного срока эксплуатации при представлении документа о необходимости капитального ремонта автомобиля производятся в пределах их стоимости.

Компенсация расходов на бензин, ремонт, техническое обслуживание автомобилей и мотоциклов и запасные части к ним, а также расходов на транспортное обслуживание производится в порядке и размерах, устанавливаемых Правительством РБ.

Ст. 432. Дополнительный отпуск для лечения в связи с повреждением здоровья и его оплата

При наличии заключения МРЭК о нуждаемости потерпевшего в санаторно-курортном лечении ему предоставляется социальный отпуск для лечения с сохранением заработной платы (Ст. 187).

Возмещение вреда в период отпуска для лечения производится на общих основаниях.

Размер оплаты расходов по проезду потерпевшего, а также сопровождающего его лица определяется в соответствии с законодательством о служебных командировках.

Ст. 433. Единовременное пособие потерпевшему

Сверх возмещения утраченного заработка, дополнительных видов возмещения вреда наниматель выплачивает потерпевшему единовременное пособие.

Размер единовременного пособия определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из установленного (на день выплаты) размера минимальной заработной платы за пять лет.

Ст. 434. Обязанность нанимателя возместить потерпевшему моральный вред

Наниматель обязан возместить потерпевшему, получившему трудовое увечье, моральный вред (физические и нравственные страдания).

Моральный вред возмещается в денежной или иной материальной форме независимо от подлежащих возмещению других видов вреда, и его размер определяется судом или по соглашению между нанимателем и потерпевшим.

Ст. 435. Лица, имеющие право на возмещение вреда в результате смерти потерпевшего

В случае смерти потерпевшего (кормильца) право на возмещение вреда имеют:

- 1) нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- 2) ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- 3) один из родителей, супруг или другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими четырнадцати лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских органов нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- 4) лица, состоявшие на иждивении и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти.

Один из родителей, супруг либо другой член семьи, не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на возмещение вреда после окончания ухода за этими лицами.

Вред возмещается:

- 1) несовершеннолетним до достижения восемнадцати лет;
- 2) учащимся и студентам старше восемнадцати лет до окончания обучения на дневных отделениях учебных заведений, но не более чем до двадцати трех лет;
- 3) женщинам старше пятидесяти пяти лет и мужчинам старше шестидесяти лет - пожизненно;
- 4) инвалидам - на срок инвалидности;
- 5) одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, - до достижения ими четырнадцати лет.

Ст. 436. Размер возмещения вреда

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере откорректированного заработка умершего (часть третья статьи 420) за вычетом приходящейся ему доли.

Для определения размера возмещения вреда каждому лицу, имеющему право на это возмещение, часть откорректированного заработка кормильца, приходящаяся на всех указанных лиц, делится на их число.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке: если средства на содержание взыскивались на основании решения суда, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом; если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то размер возмещения вреда устанавливается с учетом материального положения нетрудоспособных лиц и возможности умершего при жизни оказывать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно нетрудоспособные лица, как состоявшие, так и не состоявшие на иждивении умершего, то сначала определяется размер возмещения вреда для лиц, не состоявших на иждивении. Установленная им сумма возмещения вреда исключается

из откорректированного заработка кормильца, затем исходя из оставшейся суммы определяется размер вреда лицам, состоявшим на иждивении, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

При определении возмещения вреда в связи со смертью кормильца в составе заработка умершего учитываются получаемые им при жизни пенсия, пожизненное содержание и другие подобные выплаты.

Пенсия по случаю потери кормильца, другие пенсии, заработок, стипендии и иные доходы лица, имеющего право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, в счет возмещения вреда не засчитываются.

Ст. 437. Перерасчет платежей в возмещение вреда в связи со смертью кормильца

Исчисленная в установленном статьей 436 настоящего Кодекса порядке каждому из имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца часть откорректированного заработка умершего в дальнейшем перерасчете не подлежит, кроме случаев:

- 1) рождения ребенка после смерти кормильца;
- 2) назначения или прекращения выплаты возмещения лицам, занятым уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего кормильца;
- 3) назначения выплаты возмещения вреда лицам, состоявшим на иждивении и ставшим нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти.

В случаях, указанных в части первой настоящей статьи, пересчитывается часть откорректированного заработка кормильца, приходящаяся на каждого нетрудоспособного иждивенца, имеющего право на возмещение вреда, с учетом увеличения или уменьшения числа таких лиц.

Ст. 438. Единовременное пособие

Супруге (супругу) умершего (умершей), гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, наниматель выплачивает в равных долях единовременное пособие от суммы установленного (на день выплаты) размера минимальной заработной платы за пять лет, но не меньше 12-кратного среднемесячного заработка умершего работника. При этом суммы расходов на погребение умершего не учитываются.

Ст. 439. Обязанность нанимателя возместить семье, потерявшей кормильца, моральный вред

Наниматель обязан возместить семье, потерявшей кормильца в связи с трудовым увечьем, моральный вред.

Моральный вред возмещается в денежной или иной материальной форме независимо от других видов вреда, и его размер определяется судом или по соглашению между нанимателем и семьей погибшего.

Ст. 440. Обращение с заявлением к нанимателю

Заявление о возмещении вреда подается нанимателю, который несет ответственность за вред, причиненный трудовым увечьем.

Наниматель обязан содействовать заявителю в получении документов, необходимых для предъявления требования о возмещении вреда, и в необходимых случаях истребовать их от других организаций.

Ст. 441. Возмещение вреда в случаях реорганизации или ликвидации нанимателя, ответственного за вред

При ликвидации или реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) нанимателя заявление подается его правопреемнику.

Если права и обязанности ликвидированного нанимателя не переходят к правопреемнику, он обязан капитализировать и внести в бюджет уполномоченного государственного органа в сфере социальной защиты населения суммы, подлежащие выплате в возмещение вреда. В состав ликвидационной комиссии включается представитель уполномоченного государственного органа

в сфере социальной защиты населения.

Ликвидационный отчет утверждается лишь после капитализации сумм, необходимых для выплаты возмещения вреда в будущем, и перечисления их в бюджет уполномоченного государственного органа в сфере социальной защиты населения.

Выплату сумм в возмещение вреда в таких случаях осуществляют органы социальной защиты. Если при ликвидации нанимателя капитализация платежей в возмещение вреда не произведена, иск о возмещении вреда предъявляется уполномоченному государственному органу в сфере социальной защиты населения.

Ст. 442. Обращение с заявлением при получении трудового увечья в период работы за границей

Работниками, получившими трудовое увечье в период работы за границей, и членами их семей заявление о возмещении вреда подается нанимателю, направившему работника за границу, а принятым на работу за границей - собственнику организации - причинителю вреда.

Ст. 443. Порядок направления на освидетельствование в МРЭК

Освидетельствование в МРЭК производится по направлению нанимателя, суда либо по заявлению потерпевшего по представлении акта о несчастном случае на производстве (профессиональном заболевании) или другого документа о несчастном случае, связанном с исполнением трудовых обязанностей, и направления лечебно-профилактического учреждения.

Повторная экспертиза при наступлении установленного срока переосвидетельствования либо изменения состояния здоровья производится МРЭК по заявлению потерпевшего или других заинтересованных лиц.

Ст. 444. Представитель потерпевшего в переговорах с нанимателем

По просьбе потерпевшего в переговорах с нанимателем на стороне потерпевшего участвует профсоюз или иной представительный орган работников.

Ст. 445. Рассмотрение нанимателем заявления о возмещении вреда

Наниматель обязан рассмотреть заявление о возмещении вреда и принять в десятидневный срок соответствующее решение.

Решение оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя с указанием фамилий лиц, которым устанавливаются возмещение вреда, его размеры на каждого члена семьи и сроки выплат.

Копии приказа (распоряжения), постановления нанимателя о возмещении вреда или мотивированный письменный отказ вручаются заинтересованным лицам в двухнедельный срок со дня подачи заявления.

Задержка рассмотрения заявления или вручения копии приказа в установленный срок рассматривается как отказ в возмещении вреда.

Ст. 446. Досудебное рассмотрение дел о возмещении вреда

Потерпевшие и лица, имеющие право на возмещение вреда в результате смерти потерпевшего, вправе обжаловать решение нанимателя по вопросам, связанным с возмещением вреда, в республиканский орган государственного управления в сфере труда или его территориальные органы.

Решение республиканского органа государственного управления в сфере труда или решение его территориальных органов о выплате сумм возмещения вреда является для нанимателя обязательным. В случае несогласия нанимателя с таким решением оно может быть обжаловано им в установленном законом порядке. Несогласие нанимателя с названным в настоящей части решением не может служить основанием для невыплаты суммы возмещения вреда.

Ст. 447. Передача спора о возмещении вреда в суд. Порядок судебного рассмотрения спора

При несогласии заинтересованного лица с решением нанимателя, решением республиканского органа государственного управления в сфере труда или его территориальных органов, а также при

неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается судом.

Профсоюз или иной представительный орган работников вправе с согласия заинтересованных лиц обратиться с заявлением в суд и принять участие в процессе.

Заявление о возмещении вреда подается в суд по усмотрению заявителя либо по месту нахождения нанимателя, либо по своему месту жительства, либо по месту причинения вреда.

На требования о возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, либо в связи со смертью потерпевшего, исковая давность не распространяется.

Ст. 448. Обязанности по выплате сумм в возмещение вреда

Выплата сумм в возмещение вреда производится нанимателем, ответственным за причиненный вред.

В случае реорганизации или ликвидации нанимателя выплата сумм в возмещение вреда производится правопреемником, а при его отсутствии - органом социальной защиты (Ст. 441).

Ст. 449. Сроки, с которых выплачиваются суммы в возмещение вреда

Суммы в возмещение вреда выплачиваются:

1) потерпевшим - со дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;

2) лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, - со дня смерти потерпевшего, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда.

При подаче заявления о возмещении вреда по истечении трех лет после утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем или после смерти кормильца возмещение вреда производится не более чем за три года, предшествующие дню обращения за возмещением.

Днем обращения за возмещением вреда считается день подачи заявления.

Ст. 450. Периоды, в течение которых выплачивается возмещение вреда

Возмещение вреда в части утраченного заработка производится в течение срока, на который установлена утрата профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем, а дополнительных расходов - в течение срока, на который определена нуждаемость в них.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, возмещение выплачивается в соответствии со статьей 435 настоящего Кодекса.

Возмещение вреда потерпевшему, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, производится независимо от получаемых ими доходов.

Ст. 451. Продление платежей в возмещение вреда

Продление платежей в возмещение вреда производится со дня окончания предыдущих платежей независимо от времени обращения потерпевшего и других заинтересованных лиц к нанимателю.

Платежи в возмещение вреда за прошлое время выплачиваются при условии подтверждения утраты трудоспособности за этот период с представлением необходимых документов (например, заключения МРЭК). Также производятся платежи в возмещение дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья.

Ст. 452. Обязанность получателя сообщать о наступлении обстоятельств, влияющих на выплату возмещения вреда

В случае изменения степени утраты профессиональной трудоспособности потерпевшего, числа лиц, имеющих право на возмещение вреда, производится перерасчет выплачиваемых сумм.

Получатель обязан письменно сообщить нанимателю о происшедших изменениях, влекущих пересмотр размера возмещения вреда.

Ст. 453. Выплата сумм в возмещение вреда. Расходы по доставке и пересылке выплачиваемых сумм

Выплата сумм в возмещение вреда за текущий месяц производится не позднее истечения этого

месяца.

Доставка и пересылка сумм, выплачиваемых в возмещение вреда, производятся за счет нанимателя, ответственного за причинение вреда. По желанию получателей эти суммы могут перечисляться на их счета в банке.

Ст. 454. Сроки, с которых производится перерасчет возмещения вреда

Перерасчет назначенного возмещения вреда производится со следующих сроков:

- 1) при возникновении права на повышение размера возмещения вреда - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором потерпевший обратился за перерасчетом возмещения вреда со всеми необходимыми документами;
- 2) при наступлении обстоятельств, влекущих уменьшение размера возмещения вреда, - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

Ст. 455. Правила выплаты сумм в возмещение вреда за время пребывания в домах-интернатах для престарелых и инвалидов

В случае помещения лица, которому назначено возмещение вреда, в дом-интернат (пансионат, территориальный центр) для престарелых и инвалидов суммы в возмещение вреда (за исключением сумм, причитающихся нетрудоспособным иждивенцам) перечисляются нанимателем на расчетный счет дома-интерната (пансионата, территориального центра).

Нетрудоспособным иждивенцам указанных лиц возмещение вреда выплачивается нанимателем в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца - одна четвертая, на двух - одна третья, на трех и более - половина назначенной суммы возмещения вреда. Оставшаяся часть суммы возмещения вреда перечисляется на расчетный счет дома-интерната (пансионата, территориального центра).

Лицу, которому назначено возмещение вреда, администрацией дома-интерната (пансионата, территориального центра) выплачивается разница между перечисленной суммой и стоимостью содержания в доме-интернате (пансионате, территориальном центре), но не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения вреда.

Несовершеннолетним иждивенцам потерпевшего, находящимся на полном государственном содержании, разница между назначенной им суммой возмещения вреда и стоимостью государственного содержания, но не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения вреда перечисляется на их лицевые счета в банке.

Ст. 456. Выплата сумм в возмещение вреда за время отбывания получателем наказания в виде лишения свободы

На период отбывания наказания в виде лишения свободы по приговору суда причитающиеся суммы возмещения вреда перечисляются на специальный счет получателя в банке.

Ст. 457. Выплата возмещения вреда при выезде на постоянное место жительства за пределы РБ

В случае, если лицо, которому назначено возмещение вреда, выезжает на постоянное место жительства за пределы РБ, ему выплачивается назначенная сумма возмещения вреда в порядке, определяемом международными договорами РБ.

Ст. 458. Выплата сумм в возмещение вреда, не полученных своевременно

Выплата сумм в возмещение вреда, назначенных, но не полученных своевременно потерпевшим или лицами, имеющими право на возмещение вреда, производится за прошлое время, но не более чем за три года, предшествующие дню обращения.

Суммы в возмещение вреда, причитающиеся потерпевшему или лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, и недополученные ими в связи со смертью, выплачиваются их наследникам на общих основаниях.

Суммы в возмещение вреда, не полученные ко дню смерти получателя, выплачиваются членам семьи умершего либо лицам, совместно проживавшим и находившимся на его иждивении.

Суммы в возмещение вреда, не полученные своевременно по вине нанимателя, ответственного за

вред, выплачиваются за прошлое время без ограничения каким-либо сроком. Несвоевременно выплаченные по вине нанимателя суммы в возмещение вреда подлежат корректировке на коэффициент инфляции, исчисленный на день выплаты. Порядок корректировки сумм в возмещение вреда устанавливается Правительством РБ или уполномоченным им органом.

Ст. 459. Ограничение обратного взыскания сумм, полученных в счет возмещения вреда

Суммы, полученные в счет возмещения вреда потерпевшим или лицами, имеющими право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, могут быть взысканы нанимателем обратно при условии, если решение об их выплате принято по представленным заинтересованными лицами подложным документам или сообщенным ими заведомо ложным сведениям либо при сокрытии данных, влияющих на определение размера сумм в возмещение вреда.

Обратное взыскание неправильно полученных сумм в возмещение вреда осуществляется нанимателем с соблюдением гарантий, установленных законодательством при удержании из сумм по оплате труда.

В случае прекращения выплаты сумм в возмещение вреда оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

Ст. 460. Возмещение расходов на погребение

Наниматель, ответственный за вред, вызванный смертью потерпевшего, обязан возместить необходимые расходы на погребение лицу, понесшему эти расходы.

Возмещению подлежат действительно понесенные и необходимые расходы.

Необходимые расходы на услуги по похоронному обслуживанию возмещаются по ценам и тарифам на услуги предприятий по похоронному обслуживанию.

Возмещение затрат на памятник производится из фактической стоимости, но не выше стоимости стандартного гранитного памятника.

Расходы на приобретение продуктов питания на поминки (включая спиртные напитки) возмещаются в пределах действительных и необходимых затрат.

Пособие на погребение, полученное лицом, понесшим эти расходы, в счет возмещения вреда не засчитывается.

Ст. 461. Хранение дел о возмещении вреда

Копии приказа (распоряжения), постановления нанимателя, решения суда о назначении возмещения вреда, заявление потерпевшего и других заинтересованных лиц о назначении возмещения вреда со всеми необходимыми документами хранятся нанимателем в отдельном деле на каждого получателя.

В период выплаты сумм в возмещение вреда дела потерпевших о назначении им возмещения вреда хранятся в бухгалтерии нанимателя.

По истечении двух лет после прекращения выплаты сумм в возмещение вреда указанные дела сдаются на постоянное хранение в архив нанимателя.

Глава 39. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Ст. 462. Система государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Систему государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде составляют специально уполномоченные государственные органы, действующие в соответствии с законодательством.

Ст. 463. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном Правительством РБ.

Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов.

Ст. 464. Взаимодействие органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

При осуществлении государственного надзора и контроля специально уполномоченные государственные органы взаимодействуют между собой, а также с органами, осуществляющими общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

Координация деятельности органов государственного надзора и контроля и общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде осуществляется республиканским органом государственного управления в сфере труда.

Ст. 465. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде

Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

Раздел VI. Заключительные положения

Ст. 466. Вступление в силу настоящего Кодекса

-Настоящий Кодекс вступает в силу с 1 января 2000 года.

Ст. 467. Признание утратившими силу некоторых законодательных актов в связи с вступлением в силу настоящего Кодекса признать утратившими силу: ↗

-Кодекс законов о труде РБ, утвержденный Законом РБ от 23.06.1972г. (СЗ БССР, 1972г., №18, ст.266), а также все законодательные акты, которыми внесены изменения и дополнения в Кодекс законов о труде РБ в период с 23.06.1972г. до вступления в силу настоящего Кодекса;

-Указ Президиума Верховного Совета РБ от 21.08.1972г. "О порядке введения в действие Кодекса законов о труде РБ" (СЗ БССР, 1972г., №24, ст.374);

-Закон РБ от 24.11.1992г. "О коллективных договорах и соглашениях" (Ведамасці Вярхоўнага Савета РБ, 1992г., №32, ст.517);

-Постановление Верховного Совета РБ от 24.11.1992г. "О введении в действие Закона РБ "О коллективных договорах и соглашениях" (Ведамасці Вярхоўнага Савета РБ, 1992г., №32, ст.518);

-Закон РБ от 18.01.1994г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (Ведамасці Вярхоўнага Савета РБ, 1994г., №6, ст.69);

-Постановление Верховного Совета РБ от 18.01.1994г. "О введении в действие Закона РБ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (Ведамасці Вярхоўнага Савета РБ, 1994г., №6, ст.70);

-разделы III и IV Закона РБ от 11 ноября 1994 года "О внесении изменений и дополнений в законодательство о труде в связи с принятием Конституции РБ" (Ведамасці Вярхоўнага Савета РБ, 1994г., №35, ст.575);

-Закон РБ от 4 ноября 1998 года "О внесении изменений и дополнений в Закон РБ "О коллективных договорах и соглашениях" (Ведамасці Нацыянальнага сходу РБ, 1998г., №35, ст.519);

-Закон РБ от 5 февраля 1999 года "О внесении изменений и дополнений в Закон РБ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (Национальный реестр правовых актов РБ, 1999г., №17, 2/20).

Ст. 468. Приведение актов законодательства в соответствие с настоящим Кодексом

Правительству РБ в шестимесячный срок со дня вступления настоящего Кодекса в силу:

-подготовить и внести в установленном порядке в Палату представителей Национального собрания РБ предложения по приведению законодательных актов РБ в соответствие с настоящим Кодексом;

-привести решения Правительства РБ в соответствие с настоящим Кодексом;

-обеспечить пересмотр и отмену республиканскими органами государственного управления и другими органами исполнительной власти их нормативных актов, противоречащих настоящему Кодексу;

-принять другие необходимые решения, обеспечивающие реализацию настоящего Кодекса.

