

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»

Институт повышения квалификации и переподготовки
Кафедра охраны труда и социального партнерства

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой

 А.С.Малмыгин

27. ноября 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Директор института

 И.А.Комоцкая

27. ноября 2025 г.

**ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ. ПРАВОВЫЕ
ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА**

для специальности переподготовки 9-09-1021-06 «Охрана труда в отраслях
непроизводственной сферы»

Составитель: Селивоник Надежда Вячеславовна, старший преподаватель
кафедры охраны труда и социального партнерства учреждения образования
Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»

Рассмотрено и рекомендовано к утверждению на заседании кафедры охраны
труда и социального партнерства учреждения образования Федерации
профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»
протокол № 4 от 27 ноября 2025 г

Утверждено на заседании научно-методического совета учреждения
образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет
протокол № 2 от 16 декабря 2025 г.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Кафедра современных технологий образования взрослых Института повышения квалификации и переподготовки кадров учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»;

Б.Б.Синьков, заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент

Регистрационный № 380-009-26/9

Регистрационное свидетельство № 1152645897 от 03.02.2026

АКТУАЛИЗИРОВАН

заседание кафедры _____
учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО»
_____20_____, протокол № _____

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	4
УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА.....	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	23
Тема 1. Трудовое право: понятие, источники	23
Тема 2. Общие положения регулирования трудовых отношений	29
Тема 3. Рабочее время.....	49
Тема 4. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Особенности регулирования труда руководителя организации	57
Тема 5. Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство	72
Тема 6. Разрешение коллективных трудовых споров. Надзор за соблюдением законодательства о труде	78
Тема 7. Общие вопросы охраны труда	83
Тема 8. Правовые основы охраны труда	91
Тема 9. Контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда	98
2. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	105
Тематика практических занятий.....	105
Тематика семинарских занятий	106
Тематика круглых столов	107
3. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ.....	108
Примерный перечень вопросов к зачету	108
4. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ.....	110
Список рекомендуемых источников	110

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Электронный учебно-методический комплекс (далее – ЭУМК) по учебной дисциплине «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда» предназначен для слушателей специальности переподготовки 9-09-1021-06 «Охрана труда в отраслях непромышленной сферы». ЭУМК составлен для обеспечения доступа слушателей к учебной, научной, иной литературе, учебной программе, учебно-методической документации, учебно-методическим, информационно-аналитическим материалам по учебной дисциплине «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда».

Цели ЭУМК:

– обеспечение реализации требований образовательного стандарта по дисциплине «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда» специальности переподготовки 9-09-1021-06 «Охрана труда в отраслях непромышленной сферы»;

– разработка и внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных технологий, адекватных компетентностному подходу;

– совершенствование методики преподавания учебной дисциплины «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда» и повышение качества образовательного процесса;

– способствовать повышению качества усвоения учебного материала слушателей на уровне соответствующих требований по дисциплине.

– предоставить слушателям оптимальный комплект учебно-методических материалов для самостоятельного изучения дисциплины «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда».

Структура ЭУМК:

ЭУМК по учебной дисциплине «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда» включает:

1. Учебную программу по дисциплине,
2. Теоретический раздел;
3. Практический раздел;
4. Раздел контроля знаний;
5. Вспомогательный раздел.

Рекомендации по организации работы с ЭУМК. Для лучшего усвоения получаемых знаний слушателям, рекомендуется сначала ознакомиться с учебной программой по учебной дисциплине «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда». Усвоение материала по каждой теме рекомендуется начинать с изучения соответствующей лекции («Теоретический раздел»), после чего следует проработать соответствующие вопросы для круглых столов («Практический раздел»). Итоговая проверка знаний проводится на основе вопросов к зачету по дисциплине «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда» («Раздел контроля знаний»).

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор учреждения образования
Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»



Р.О. Дапиро

2024 г.

Регистрационный № УД-01/УПК-24/уч.

**УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
СПЕЦИАЛЬНОСТИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

**ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ. ПРАВОВЫЕ
ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА**

9-09-1021-06 «Охрана труда в отраслях непромышленной сферы»

квалификация: специалист по охране труда

в соответствии с примерным учебным планом по специальности
переподготовки, утвержденным 17.07.2023 г. № 25-13/27 от 18.07.2023 г.

Минск, 2024 г.

Разработчик программы:

Селивоник Н.В., старший преподаватель кафедры охраны труда и социального
партнерства учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»

Рекомендована к утверждению:

Кафедрой охраны труда и социального партнерства учреждения образования
Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»
Протокол заседания № 1 от 03.09.2024;

Научно-методическим советом учреждения образования Федерации профсоюзов
Беларуси «Международный университет «МИТСО»

Протокол заседания № 1 от от 03.09.2024

Контрольный экземпляр

ВВЕДЕНИЕ

Учебная программа по учебной дисциплине «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда» разработана для слушателей специальности переподготовки 9-09-1021-06 «Охрана труда в отраслях непромышленной сферы» в соответствии с образовательным стандартом переподготовки руководящих работников и специалистов ОСРБ 9-09-1021-06, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 17.07.2023 № 25 и учебным планом специальности переподготовки 9-09-1021-06 «Охрана труда в отраслях непромышленной сферы».

Основные цели и задачи состоят: в усвоении слушателями правовых основ охраны труда, законодательства в этой сфере; формировании у слушателей навыков современных методов анализа понятий и категорий, правоотношений; в приобретении слушателями навыков применения норм законодательства в области трудовых отношений и охраны труда. В рамках курса изучаются основные положения трудового законодательства, правовые вопросы охраны труда, основные законодательные нормативные правовые акты, органы надзора за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, ответственность нанимателей и работников за нарушение требований по охране труда.

В образовательном процессе применяется совокупность методов: метод проблемного изложения, состоящий в предварительном формулировании познавательной задачи и постановке проблемы для последующего ее решения слушателями; частично-поисковый или эвристический метод обучения, заключающийся в организации активного поиска решения выдвинутых в обучении или самостоятельно сформулированных слушателями познавательных задач; исследовательский метод обучения, предполагающий самостоятельное изучение слушателями литературы и нормативных правовых актов, проведение анализа практики и выполнение иных действий поискового характера; объяснительно-иллюстративный метод при изложении преподавателем новой информации.

Для реализации практико-ориентированного подхода к обучению используются активные и интерактивные методы обучения: решение практических, семинарских задач (кейс-метод). Теоретические и практические занятия дополняются самостоятельной работой слушателей над нормативными правовыми актами, учебной литературой и материалами практики правоприменения.

Средства обучения: словесные (лекции), использование мультимедийных презентаций, наглядных материалов (схем, таблиц), справочно-правовой системы «Эталон», информационно-аналитической системы «ilex», библиотечного фонда, электронной библиотеки, библиографических обзоров, репозиторий и других электронных источников информации.

Слушатель должен знать:

основные положения Трудового Кодекса Республики Беларусь и уметь применять его нормы в профессиональной деятельности;

основные требования НПА и ТНПА по охране труда, уметь руководствоваться ими в профессиональной деятельности;

права и обязанности, работающих по охране труда, особенности регулирования труда женщин, несовершеннолетних, обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда;

порядок разработки коллективного договора, в том числе разделов договора, касающихся условий и охраны труда;

порядок осуществления контроля за соблюдением законодательства об охране труда, меры ответственности за несоблюдение законодательства о труде и об охране труда.

Слушатель должен уметь:

анализировать применение норм права в конкретных производственных ситуациях, предлагать методы регулирования трудовых отношений по вопросам охраны труда;

быть подготовленным к участию в коллективно-договорном процессе при рассмотрении вопросов охраны труда, подготовке проектов разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда;

осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда в процессе трудовой деятельности.

В результате изучения дисциплины «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда» слушатель должен обладать следующими **специализированными компетенциями:**

знать и применять правовое регулирование трудовых и связанных с ними отношений;

знать особенности регулирования труда отдельных категорий работников;

знать и соблюдать требования законодательства об охране труда в организациях непромышленной сферы;

уметь применять НПА, регулирующие отношения в области охраны труда.

Изучение дисциплины «Законодательство о труде. Правовые основы охраны труда» предполагает наличие самостоятельной работы слушателя. Самостоятельная работа включает: изучение нормативных правовых актов по темам учебной дисциплины, теоретико-правовой анализ рекомендованной научной литературы, в том числе республиканских научно-практических изданий с последующим обсуждением на практических занятиях и решением ситуационных задач; изучение специальной литературы.

Контроль полученных знаний осуществляется на семинарских и практических занятиях с использованием методов опроса, тестирования, проведения коллоквиумов.

Итоговые результаты самостоятельной работы слушателя учитываются при осуществлении итоговой аттестации по дисциплине.

Программа дисциплины рассчитана на 66 часов, из них 38 часов – аудиторных занятий: 22 часа лекции, 8 часов практические занятия, 4 часа семинарские занятия, 4 часа круглые столы. Самостоятельной работе слушателей отводится 28 часов.

Диагностика результатов обучения осуществляется в ходе проведения всех видов учебных занятий и текущей аттестации по учебной дисциплине в форме зачета на 2-м этапе обучения.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН учебной дисциплины

Наименования разделов, модулей дисциплин, тем и форм текущей, промежуточной аттестации	Количество учебных часов								Этапы	Кафедра	
	всего	распределение по видам занятий									
		аудиторные занятия									самост. работа
		лекции	практич. занятия	семинар. занятия	кр. столы, тематич. дискуссии	лаборатор. занятия	деловые игры	тренинги			
Тема 1. Трудовое право: понятие, источники	6	2	2					2	1	Кафедра охраны труда и социального партнерства	
Тема 2. Общие положения регулирования трудовых отношений	10	4		2				4	1		
Тема 3. Рабочее время.	6	2			2			2	1		
Тема 4. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	8	4						4	1-2		
Тема 5. Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство	6	2		2				2	2		
Тема 6. Разрешение коллективных трудовых споров. Надзор за соблюдением законодательства о труде	8	2	2					4	2		
Тема 7. Общие вопросы охраны труда	6	2			2			2	2		
Тема 8. Правовые основы охраны труда	8	2	2					4	2		
Тема 9. Контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда	8	2	2					4	2		
Форма промежуточной аттестации по учебной дисциплине	ЗАЧЕТ								2		

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Тема 1. Трудовое право: понятие, источники

Общие понятия о трудовой деятельности человека. Труд как источник существования общества и индивида.

Двойственный характер труда: труд как процесс преобразования материального мира (простой процесс труда) и труд как социальное отношение (трудовые отношения нанимателя и наемного работника). Понятие наемного труда. Предмет трудового права. Понятие трудовых отношений. Иные, тесно связанные с трудовыми, общественные отношения, регулируемые данной отраслью права. Сфера действия трудового права. Понятие источников трудового права и источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Виды источников трудового права.

Конституция Республики Беларусь – основа правового регулирования труда. Международные трудовые нормы и их соотношение с национальным законодательством. Международные трудовые стандарты, закрепленные в актах ООН. Международная организация труда (МОТ): структура, основные функции и задачи. Декларации, конвенции и рекомендации МОТ. Многосторонние международные акты и двусторонние межгосударственные соглашения по регулированию отношений в сфере труда.

Трудовой кодекс – основной источник трудового права Республики Беларусь. Законы Республики Беларусь, декреты и указы Президента Республики Беларусь, постановления Совета Министров Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, иные нормативные правовые акты.

Акты Конституционного Суда Республики Беларусь как источники трудового права. Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. Значение судебной практики в применении и совершенствовании трудового законодательства.

Тема 2. Общие положения регулирования трудовых отношений

Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.

Стороны и содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Предварительное испытание при приеме на работу.

Общий порядок заключения трудового договора. Ограничения и запреты в приеме на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Форма трудового договора.

Понятие и виды изменения трудового договора и условий труда.

Основания прекращения трудового договора и их классификация. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником.

Понятие времени отдыха и нерабочего времени и их виды. Понятие и виды отпусков.

Тема 3. Рабочее время

Понятие и значение правового регулирования рабочего времени.

Нормирование продолжительности рабочего времени. Нормы продолжительности рабочего времени: первичные и расчетные.

Виды рабочего времени: нормальное (полное и сокращенное), неполное. Продолжительность ежедневной работы накануне государственных праздников и праздничных дней. Работа в ночное время.

Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочным работам. Ограничение сверхурочных работ.

Понятие режима рабочего времени, его элементы, порядок его установления. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Режим рабочего времени при сменной работе. Виды нестандартных режимов рабочего времени: разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени, вахтовый метод организации работ.

Понятие ненормированного рабочего дня и условия его установления.

Виды учета рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени.

Использование рабочего времени и обязанности нанимателя по организации учета рабочего времени.

Тема 4. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда работников.

Дифференциация регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

Особенности регулирования труда женщин, работников, имеющих семейные обязанности, молодежи, инвалидов, работников, проживающих (работающих) на территориях радиоактивного загрязнения либо принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц.

Тема 5. Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство

Понятие социального партнерства и его значение. Субъекты социального партнерства. Принципы социального партнерства. Представители интересов работников и нанимателей.

Понятие, стороны и содержание коллективного договора, Понятие, виды, стороны и содержание соглашений. Соотношение коллективного договора, соглашений с законодательством о труде.

Сфера действия, срок и форма коллективного договора, соглашения. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора,

соглашения. Регистрация коллективных договоров, соглашений. Раздел об охране труда в коллективном договоре и соглашении.

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения. Ответственность сторон коллективного договора, соглашения.

Тема 6. Разрешение коллективных трудовых споров. Надзор за соблюдением законодательства о труде

Понятие и виды трудовых споров. Причины и условия возникновения трудовых споров.

Понятие коллективного трудового спора, его отличие от индивидуального трудового спора. Стороны коллективного трудового спора. Порядок предъявления и рассмотрения требований нанимателем. Примирительная комиссия. Посредничество. Трудовой арбитраж.

Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Понятие общественного контроля за соблюдением законодательства о труде. Полномочия профсоюзов по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде.

Тема 7. Общие вопросы охраны труда

Понятие охраны труда, ее цель и задачи. Государственная политика в области охраны труда. Становление охраны труда в Республике Беларусь.

Принципы охраны труда.

Условия труда. Опасные и вредные производственные факторы, их отрицательные последствия. Социально - экономический ущерб от производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Условия и порядок компенсации морального и материального вреда, причинённого работнику в случае повреждения здоровья.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Тема 8. Правовые основы охраны труда

Законодательство об охране труда, в том числе технические НПА, являющиеся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства Республики Беларусь обязательными для соблюдения (далее – ТНПА).

Международные договоры Республики Беларусь и международно-правовые акты, составляющие право Евразийского экономического союза, включая технические регламенты Таможенного союза и Евразийского экономического союза, содержащие требования по охране труда.

Конвенции и рекомендации Международной организации труда.

Тема 9. Контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда.

Права и обязанности нанимателя, других должностных лиц и работников по обеспечению требований охраны труда.

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда. Функции и права профсоюзов по осуществлению общественного контроля.

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Трудовое право: понятие, источники

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Понятие трудовых отношений. Иные, тесно связанные с трудовыми, общественные отношения, регулируемые данной отраслью права.
3. Понятие источников трудового права и источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений.
4. Виды источников трудового права.
5. Конституция Республики Беларусь – основа правового регулирования труда.
6. Международные трудовые нормы и их соотношение с национальным законодательством.
7. Трудовой кодекс – основной источник трудового права Республики Беларусь.
8. Законы Республики Беларусь, декреты и указы Президента Республики Беларусь, постановления Совета Министров Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, иные нормативные правовые акты.
9. Акты Конституционного Суда Республики Беларусь как источники трудового права. Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь.
10. Значение судебной практики в применении и совершенствовании трудового законодательства.

Тема 6. Разрешение коллективных трудовых споров. Надзор за соблюдением законодательства о труде

1. Понятие и виды трудовых споров. Причины и условия возникновения трудовых споров.
2. Понятие коллективного трудового спора, его отличие от индивидуального трудового спора.
3. Порядок предъявления и рассмотрения требований нанимателем.
4. Примирительная комиссия.
5. Посредничество.
6. Трудовой арбитраж.
7. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
8. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля

за соблюдением законодательства о труде.

9. Понятие общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.

10. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде.

Тема 8. Правовые основы охраны труда

1. Законодательство об охране труда, в том числе технические НПА, являющиеся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства Республики Беларусь обязательными для соблюдения (далее – ТНПА).

2. Международные договоры Республики Беларусь и международно-правовые акты, составляющие право Евразийского экономического союза, включая технические регламенты Таможенного союза и Евразийского экономического союза, содержащие требования по охране труда.

3. Конвенции и рекомендации Международной организации труда.

Тема 9. Контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда

1. Права и обязанности нанимателя, других должностных лиц и работников по обеспечению требований охраны труда.

2. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

3. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

4. Функции и права профсоюзов по осуществлению общественного контроля.

ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 2. Общие положения регулирования трудовых отношений

1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.

2. Стороны и содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.

3. Предварительное испытание при приеме на работу.

4. Общий порядок заключения трудового договора. Ограничения и запреты в приеме на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка.

5. Форма трудового договора.

6. Понятие и виды изменения трудового договора и условий труда.

7. Основания прекращения трудового договора и их классификация.

8. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником.

9. Понятие времени отдыха и нерабочего времени и их виды.

10. Понятие и виды отпусков.

Тема 5. Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство

1. Понятие социального партнерства и его значение.
2. Субъекты социального партнерства.
3. Принципы социального партнерства.
4. Понятие, стороны и содержание коллективного договора,
5. Понятие, виды, стороны и содержание соглашений.
6. Сфера действия, срок и форма коллективного договора, соглашения.
7. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения.
8. Раздел об охране труда в коллективном договоре и соглашении.
9. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения.
10. Ответственность сторон коллективного договора, соглашения.

ТЕМАТИКА КРУГЛЫХ СТОЛОВ

Тема 3. Рабочее время

1. Понятие и значение правового регулирования рабочего времени.
2. Виды рабочего времени: нормальное (полное и сокращенное), неполное.
3. Работа в ночное время.
4. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочным работам. Ограничение сверхурочных работ.
5. Понятие режима рабочего времени, его элементы, порядок его установления.
6. Понятие ненормированного рабочего дня и условия его установления.

Тема 7. Общие вопросы охраны труда

1. Понятие охраны труда, ее цель и задачи.
2. Государственная политика в области охраны труда.
3. Становление охраны труда в Республике Беларусь.
4. Принципы охраны труда.
5. Условия труда.
6. Опасные и вредные производственные факторы, их отрицательные последствия.
7. Условия и порядок компенсации морального и материального вреда, причинённого работнику в случае повреждения здоровья.
8. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ СЛУШАТЕЛЕЙ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие охраны труда.
2. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда.
3. Обязанности работника в области охраны труда.
4. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
5. Система органов государственного надзора и контроля за соблюдением
6. законодательства о труде.
7. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.
8. Ответственность за нарушения работниками требований законодательства о труде и правил по охране труда
9. Основные законодательные акты Республики Беларусь по охране труда.
10. Дисциплинарные взыскания. Виды, порядок их применения.
11. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
12. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
13. Понятие труда, трудового права.
14. Понятие источников трудового права.
15. Понятие и классификация субъектов трудового права и их правовой статус.
16. Понятие социального партнерства и его значение.
17. Принципы социального партнерства.
18. Соглашения как акты социального партнерства (понятие, виды соглашений, стороны, содержание соглашения).
19. Коллективный договор (понятие, стороны, содержание коллективного договора).
20. Порядок заключения коллективного договора (охарактеризовать шесть этапов заключения коллективного договора).
21. Понятие и значение трудового договора.
22. Стороны трудового договора.
23. Содержание трудового договора.
24. Срок трудового договора.
25. Заключение трудового договора (порядок заключения трудового договора, документы, предоставляемые при заключении трудового договора).
26. Установление предварительного испытания.
27. Понятие перевода и перемещения.
28. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
29. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя.
30. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от

воли сторон.

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

32. Режим рабочего времени и его виды.

33. Понятие и значение времени отдыха. Виды времени отдыха.

34. Понятие и виды трудовых споров.

35. Коллективные трудовые споры: понятие и стороны.

36. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

ПЕРЕЧЕНЬ НЕОБХОДИМЫХ УЧЕБНЫХ ИЗДАНИЙ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Андруш, В. Г. Охрана труда : учебник / В. Г. Андруш, Л. Т. Ткачева, К. Д. Яшин. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск : РИПО, 2021. – 334 с.
2. Астапов, Е. И. Трудовое право : учеб. пособие / Е. И. Астапов [и др.]; под общ. ред. Г. А. Василевича, К. Л. Томашевского. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2022. – 632 с.
3. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков [и др.]; под общ. ред. Г. А. Василевича, К. Л. Томашевского. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2022. – 632 с.
4. Киселева, Л. А. Трудовое право : учеб. пособие / Л. А. Киселева. – Минск : Акад. управления при Президенте Респ. Беларусь, 2023. – 448 с.
5. Стрижак, М. С. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Изд., 2-е, испр. – Минск : Выш. шк., 2023. – 384 с.
6. Томашевский, К. Л. Трудовое право: учеб. пособие для студентов учреждений высшего образования по юридическим специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – 3-е изд., испр. и доп. – Минск : Амалфея, 2021. – 495 с.
7. Охрана труда : учеб.-метод. комплекс [Электронный ресурс] / сост. А. Н. Юшкевич. – Минск : МИТСО, 2021. – 341 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

8. Агуреева, Н. Личный кабинет работодателя по охране труда / Н. Агуреева // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2023. – № 11. – С. 50–56.
9. Астапов, Е. И. Правовая охрана труда: теория и практика : моногр. / Е. И. Астапов, И. А. Комоцкая, В. И. Семенов. – Минск : Бизнесофсет, 2016. – 265 с.
10. Беляков, Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда : учебник для академического бакалавриата; в 2 т. / Г. И. Беляков. – Люберцы : Юрайт, 2016. – Т. 1. – 404 с.
11. Беляков, Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда : учебник для академического бакалавриата; в 2 т. / Г. И. Беляков. – Люберцы : Юрайт, 2016. – Т. 2. – 352 с.
12. Вершина, Г. А. Охрана труда : пособие для подготовки руководителей и специалистов к проверке знаний по вопросам охраны труда / Г. А. Вершина [и др.]. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск : БНТУ, 2011. – 444 с.
13. Вайнштейн, Л. А. Психология безопасности труда : учеб. пособие / Л. А. Вайнштейн, К. Д. Яшин. – Минск : БГУИР, 2019. – 254 с.
14. Графкина, М. В. Охрана труда : учебник / М. В. Графкина. – М. : Academia, 2018. – 88 с.

15. Грубинова, Е. Несчастный случай на производстве: как юристу подготовить организацию к проверке / Екатерина Грубинова // Юрист. – 2020. – № 11. – С. 75–77.
16. Гуцко, П. А. Оценка условий труда как важный критерий формирования профессионального стажа в Республике Беларусь / П. А. Гуцко // Юстиция Беларуси. – 2020. – № 11. – С. 60–64.
17. Жук, О. И. Перечень основных документов и организация работы по охране труда в учреждении образования / О. И. Жук // ОТГБ. Охрана труда. Технологии безопасности. – 2023. – № 8. – С. 416.
18. Зинченко, Л. В. Правовая охрана труда женщин и несовершеннолетних в Республике Беларусь : моногр. / Л. В. Зинченко. – Минск : Белорус. наука, 2007. – 162 с.
19. Коробко, В. И. Охрана труда : учеб. пособие / В. И. Коробко. – М. : Юнити, 2015. – 256 с.
20. Иванов, А. Соглашения по охране труда: порядок разработки, заключения и содержание / Александр Иванов // Вопросы трудового права. – 2015. – № 1–2. – С. 46–51. УДК 349.22 ББК 67.405.
21. Материальное возмещение морального вреда в трудовых правоотношениях / Солянкина Н. А. // Трудовое и социальное право = Працоўнае і сацыяльнае права = Labour and social law : ежеквартальный научно-практический журнал / учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси "Международный университет "МИТСО". – 2024. – № 2. – С. 51–56.
22. Методические рекомендации по вопросам осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда / Федерация профсоюзов Беларуси, Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО». Минск : Международный университет «МИТСО», 2023. 151 с.
23. Михайлов, Ю. М. Охрана труда в офисе / Ю. М. Михайлов. – М. : Альфа-Пресс, 2016. – 240 с.
24. Лазаренков, А. М. Охрана труда : учеб.-метод. пособие / А. М. Лазаренков [и др.]. – 2-е изд., доп. и перераб. Минск : БНТУ, 2023. – 144 с.
25. Давидовский, Р. В. Практическое пособие по охране труда : (в вопросах и ответах) / Р. В. Давидовский [и др.]. – 6-е изд., доп. и перер. – Минск : Центр охраны труда и промышленной безопасности, 2023. – 216 с.
26. Родионова, О. М. Медико-биологические основы безопасности. Охрана труда : учебник для прикладного бакалавриата / О. М. Родионова, Д. А. Семенов. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 441 с.
27. Семич, В. О некоторых вопросах проверки знаний по охране труда / В. Семич // Охрана труда. Практикум. – 2023. – № 6. – С. 7–12.
28. Типовые инструкции по охране и безопасности труда. – Минск : Промкомплекс, 2023. – 415 с.
29. Попова, Т. В. Охрана труда : учеб. пособие / Т. В. Попова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2018. – 318 с.
30. Цифровые показатели российского законодательства об охране труда /

Хныкин Г. В. // Трудовое и социальное право = Працоўнае і сацыяльнае права = Labour and social law : ежеквартальный научно-практический журнал / Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси "Международный университет "МИТСО". – 2021. – № 4. – С. 46–51.

31. Штейнер, А. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда дистанционного работника / А. Штейнер // Охрана и безопасность труда. – 2023. – № 5. – С. 5154.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

32. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс]: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, – Минск, 2024.

33. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.01.2024) // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

34. Об охране труда [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-З, в ред. Закона Респ. Беларусь от 12 июня 2013 г. № 61-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

35. О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 16 окт. 2009 г., № 510, в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 28 февр. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

36. О страховой деятельности [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 25 авг. 2006 г., № 530, в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 27 сент. 2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

37. О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 янв. 2004 г. № 30, в ред. пост. от 21 мая 2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

38. Об аттестации рабочих мест по условиям труда [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 22 февр. 2008 г. № 253, в ред. постановления от 03 марта 2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

39. О порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний, работающих по вопросам охраны труда [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 28 нояб. 2008 г. № 175, в ред. постановления от 14 июля 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство

Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

40. О порядке разработки и принятия локальных правовых актов по охране труда [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 28 нояб. 2008 г. № 176, в ред. постановления от 30 апр. 2020 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

41. Об утверждении Типовой инструкции по охране труда при использовании в работе офисного оборудования [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 14 апр. 2021 г. № 25 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

42. Об утверждении санитарных норм, правил и гигиенических нормативов «шум на рабочих местах, в транспортных средствах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки» и признании утратившими силу некоторых постановлений и отдельных структурных элементов постановления Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь [Электронный ресурс]: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь от 16 ноябр. 2011 г. № 115 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

43. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

44. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июля 1995 г., № 278: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

45. О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров: Указ Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

46. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 авг. 1999 г.: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

47. О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 № 9: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

48. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 мар. 2002 г., № 2: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

49. О трудовых книжках: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г., № 40: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

50. Об утверждении Примерной формы трудового договора: постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 27 дек. 1999 г., № 155: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

51. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: утверждены постановлением Министерства труда Респ. Беларусь, 5 апр. 2000 г. № 46: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ТЕМА 1. ТРУДОВОЕ ПРАВО: ПОНЯТИЕ, ИСТОЧНИКИ

Труд есть целенаправленная деятельность людей или одного человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения всех материальных и духовных благ, которые носят названия продуктов труда или продуктов производства.

Различают простой и сложный труд, самостоятельный и наемный, индивидуальный и коллективный. Когда человек занимается индивидуальной трудовой деятельностью, сбором грибов и ягод, работает на своем дачном участке, убирает квартиру, готовит пищу для семьи – такой труд осуществляется вне общественных форм его организации. Когда человек работает в учреждении, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, коллективно участвует в создании материальных и духовных благ – такой труд осуществляется в соответствующих формах общественной организации труда.

Общественная организация труда – это существующая в данном государстве связь между людьми в процессе совместного труда, включающая их отношения к формам собственности и к средствам производства, и к продукту труда. Поэтому связи людей по участию в общественной организации труда являются предметом правового регулирования.

Трудовое право Республики Беларусь как отрасль права имеет дело с отношениями по труду. Однако не все связанные с трудом общественные отношения урегулированы нормами трудового права. Простой труд вне форм общественной организации труда не требует правового регулирования. Однако совместный труд, осуществляемый в соответствующей форме общественной организации труда, требует его организации, управления.

Труд работников на основе трудового договора (контракта) регулируется нормами трудового права. Этот труд тесно связан и зависит от политической и экономической основы нашего государства, которой определяются и отношения работников с нанимателями по труду на производстве. Такие отношения называются трудовыми.

Трудовое право и призвано урегулировать социальные связи по организации и применению труда.

Трудовое право – самостоятельная отрасль, представляющая собой систему общеобязательных правил поведения, устанавливаемых (санкционируемых) и обеспечиваемых государством в целях регулирования трудовых и связанных с ними общественных отношений.

Черты трудового права:

1) является самостоятельной отраслью права, так как обладает своими специфическими предметом и методом правового регулирования;

2) является одной из важнейших отраслей права, регулирующей трудовые отношения работников, в которые вступает большинство населения республики;

3) является одной из сложнейших отраслей права. Она регулируется большим количеством нормативных правовых актов различного уровня: республиканского, отраслевого и локального, действующих в масштабах соответственно отдельных отраслей и отдельных предприятий, учреждений, организаций (нанимателей);

4) имеет широкую сферу действия, т. е. нормы трудового права применяются в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор; предпринимателей, осуществляющих свою деятельность без образования юридического лица; граждан, которым законодательством предоставлено право заключения трудового договора с работниками;

5) является очень динамичной отраслью права, ее нормы постоянно изменяются и дополняются, поскольку непрерывно изменяются общественные отношения, ею регулируемые.

Трудовые отношения – это отношения работников с нанимателями по использованию их способностей к труду, урегулированные нормами трудового права. Эти отношения отражают волевой характер производственных отношений, которые являются сложными и состоят из отношений собственности на орудия и средства производства, из отношений по распределению, обмену, управлению и самих трудовых отношений.

Производственные отношения – это объективно существующие отношения независимо от воли работников.

В зависимости от форм собственности и организационно-правового вида учреждений (государственные, акционерные, частные т.д.) трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые группы и подгруппы, т.е. трудовые отношения на государственных предприятиях, на общественных и кооперативных предприятиях, частных, арендных и других форм собственности.

Однако сегодня наиболее отчетливо выделяются две группы трудовых отношений – отношения по найму и трудовые отношения, в которые вступают собственники имущества (акционерного учреждения и т.д.). Правовое положение этих групп работников отражается на трудовых отношениях, имеющих некоторые различия, касающиеся порядка возникновения, изменения и прекращения этих отношений, а также влияет на порядок распределения доходов.

Различают следующие группы общественных отношений, урегулированных нормами трудового права и составляющих предмет этой отрасли права.

Первую группу составляют предшествующие отношения, которые возникают между будущими работниками и органами трудоустройства по оказанию им услуг в поиске работы, в обучении их соответствующей профессии или переобучению новой.

Различают несколько видов трудоустройства – это трудоустройство молодежи после окончания средней школы; обучение на производстве на

рабочих местах; распределение и перераспределение молодых специалистов после окончания средних специальных учебных заведений; а также распределение студентов высших учебных заведений.

Кроме того, существует трудоустройство инвалидов по зрению и по слуху, состоящих в обществах слепых и глухих, через отделы социальной защиты; оказание помощи военнослужащим военными комиссариатами по окончании сроков военной службы и лицам, отбывшим наказание, отделами внутренних дел.

Вторая группа – сами трудовые отношения, связанные с заключением трудового договора (контракта) и определением трудовой функции работника, включением его в списочный состав предприятия, отношения по переводам и перемещениям по должности, а также связанные с прекращением трудового договора по различным основаниям.

Третья группа – отношения, вытекающие из трудовых, касающиеся рабочего времени, дисциплины, охраны труда, заработной платы.

Четвертая группа – отношения, связанные с повышением квалификации работников, обучением и переобучением: по рационализаторской и изобретательской деятельности, по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и др.

Пятую группу общественных отношений, составляющих предмет трудового права и урегулированных нормами этой отрасли права, составляют процессуальные и процедурные отношения, возникающие при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также споров, возникающих при заключении и изменении коллективных договоров и соглашений.

Шестая группа – процессуальные и процедурные отношения, возникающие при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также споров, возникающих при заключении и изменении коллективных договоров и соглашений.

Предметом трудового права являются две группы общественных отношений:

- 1) трудовые отношения;
- 2) отношения, связанные с трудовыми.

Трудовые отношения возникают между работником и нанимателем.

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

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

Функции трудового права – это основные направления воздействия его норм на поведение людей в процессе труда.

К функциям трудового права относят:

регулятивную – трудовое право регулирует отношения между нанимателем и работающими у него работниками;

правоохранительную – направлена на защиту и восстановление нарушенных прав работников путем обращения в органы по рассмотрению трудовых споров;

социальную – проявляется в нормах по обеспечению занятости граждан при соблюдении права выбора труда;

защитную – выражается в установлении уровня условий труда, разрешения трудовых споров и т. п.;

производственную – проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов;

воспитательную – проявляется в нормах о поощрениях и ответственности работников.

Принципы трудового права – основополагающие начала, определяющие содержание и направление развития трудового права в целом и его отдельных институтов.

Принципы трудового права включают в себя следующие принципы:

- общетраслевые принципы (они присущи всем отраслям права): законности, демократизма, гуманизма, равноправия, социальной справедливости, защиты прав человека и др.;

- межотраслевые принципы (они присущи лишь отдельным отраслям права): свободы труда, запрещения принудительного труда;

- отраслевые принципы (они есть только в трудовом праве):

- свобода труда;

- обеспечение права на труд на основе равенства возможностей при запрещении дискриминации в занятости;

- обеспечение права на охрану здоровья;

- обеспечение права на вознаграждение за труд – в зависимости от личного вклада, качества (через систему премирования);

- обеспечение права на отдых;

- признание права на индивидуальные и коллективные трудовые споры;

- содействие профессиональному развитию работника на производстве, подготовке кадров;

- признание права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы;

- участие объединений работников и нанимателей в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

Система отрасли права – сложившаяся внутренняя структура права, т. е. классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы (институты и подинституты) и последовательность их расположения внутри отрасли по взаимосвязанной системе. Система отрасли трудового права делится на две части: общую и особенную. *Общая часть* включает нормы, которые содержат

общие положения, касающиеся труда всех работников, и отражают единство трудового права: задачи трудового права, сфера его действия, источники регулирования, принципиальные положения, относящиеся к установлению и осуществлению трудовых отношений, к условиям труда, соотношению норм белорусского национального и международного права, основные трудовые права и обязанности, сроки возникновения, изменения и прекращения правоотношений. В общую часть входят нормы о коллективном договоре, о профессиональных союзах, об участии работников в управлении организации, о контроле и надзоре за исполнением законодательства. *Особенная часть* включает нормы, регулирующие конкретное содержание трудового отношения, отдельные элементы, определенные его стороны или отдельные виды иных общественных отношений, являющихся предметом данной отрасли. Она включает институты: трудоустройства, рабочего времени, времени отдыха, трудовой дисциплины, заработной платы, охраны труда, трудовых споров, материальной ответственности. Система науки трудового права представляет собой систематизированную совокупность знаний о правовом регулировании трудовых и связанных с ними общественных отношений, способах достижения эффективности этого регулирования и предложений по совершенствованию соответствующих правовых норм. Наука трудового права изучает не только нормы трудового права, но и его предмет, метод, источники, субъекты, учение о правоотношениях трудового права, их взаимосвязи, тенденции развития путем комплексной разработки определенных правовых взглядов, выводов и суждений. Система трудового законодательства – все нормативные правовые акты в сфере труда (законы, указы, постановления). Основопологающим источником трудового права является Конституция Республики Беларусь. Она обладает высшей юридической силой. Все другие нормативные правовые акты издаются на основе и в соответствии с ней. В Конституции закреплены права на граждан: на труд и защиту от безработицы (ст. 41); на отдых (ст. 43); охрану здоровья (ст. 45); на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности и потери кормильца (ст. 47); на вознаграждение за выполненную работу в соответствии с ее количеством, качеством и общественным значением, но не ниже установленного государством минимального размера (ст. 43), и др. Кодифицированным нормативным правовым актом является Трудовой кодекс Республики Беларусь, принятый Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь 8 июня 1999 г., одобренный Советом Республики Беларусь 30 июня 1999 г. и подписанный Президентом Республики Беларусь 26 июля 1999 г. № 37-З. Отдельные виды правоотношений в области труда регулируются иными законами («О занятости населения Республики Беларусь», «О профессиональных союзах» и др.).

Источниками трудового права являются нормативные правовые акты Президента – Декреты, Указы, постановления Совета Министров Республики Беларусь, издаваемые на основе и во исполнение законов, декретов, указов в целях их конкретизации и развития.

В постановлениях и разъяснениях Министерства труда и социальной защиты устанавливается порядок применения законодательства.

Местные исполнительные и распорядительные органы в пределах своей компетенции принимают нормативные правовые акты в форме решений (например, по установлению брони приема на работу).

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

Коллективные договоры являются локальными нормативными правовыми актами и заключаются между нанимателем и работниками организации (в лице их представительного органа). К локальным нормативным правовым актам также относятся: правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, инструкции по технике безопасности и охране труда, графики сменности и т. д.

Акты Конституционного Суда Республики Беларусь, Верховного Суда Республики Беларусь, Генерального прокурора Республики Беларусь – нормативные правовые акты, принятые в пределах их компетенции.

ТЕМА 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В науке трудового права понятие трудового договора может употребляться в различных аспектах: как институт трудового права; как юридический факт, т.е. основания возникновения трудовых правоотношений; как соглашение между работником и нанимателем, т.о., сторонами трудового договора являются наниматель (-ли) и работник.

Трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату (ст. 1 ТК).

Порядок заключения трудовых договоров регулируется главой 2 ТК. Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155 (с изм. и доп.) утверждена Примерная форма трудового договора.

Правовое значение трудового договора состоит в следующем:

- трудовой договор является средством реализации принципа свободы труда – основного в трудовом праве;
- трудовой договор является одной из основных форм реализации права на труд, закрепленного в ст. 41 Конституции Республики Беларусь;
- трудовой договор является юридическим фактом, с которым связано возникновение трудовых правоотношений, а следовательно, основанием установления правовой связи между работником и нанимателем;
- трудовой договор служит юридической базой для функционирования трудовых отношений и возникновения отношений, связанных с трудовыми; – трудовой договор является индивидуальным регулятором условий труда работника у нанимателя;
- трудовой договор конкретизирует правовое положение сторон трудового договора.

Трудовые договоры необходимо отличать от гражданско-правовых договоров:

1. Гражданские отношения предполагают выполнение конкретно-индивидуальной работы (задания), трудовые – выполнение определенной трудовой функции.

2. Для гражданских отношений характерным является равенство сторон, а для трудовых – подчинение работника нанимателю. Исчисление сроков в трудовом праве регулирует ст. 10 ТК. В трудовом праве срок – это календарная дата или период времени, с наступлением либо истечением которого возникают, изменяются либо прекращаются трудовые и связанные с ними правоотношения.

Сроки действия трудовых договоров регулируются ст. 17 ТК. Трудовые договоры могут заключаться на:

1) *неопределенный срок* (бессрочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок;

2) *определенный срок* не более пяти лет (срочный трудовой договор). Заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

Согласно ст. 17 ТК срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно: окончание работы определяется не какой-либо точно установленной датой, а фактом завершения работы, подтверждаемым обычным актом приемки. Прекращается со дня завершения этой работы.

2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии ТК сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего). Например, трудовой договор с работником на время отсутствия работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 185)). Данный вид трудового договора прекращается со дня, предшествующего дню выхода временно отсутствующего работника на работу.

3) на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона. Максимальная продолжительность сезонных работ не может превышать шести месяцев. Оговариваемая сторонами работа должна быть включена в Перечень сезонных работ, утвержденный постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 56. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается с истечением сезона (ст. 38 ТК).

4) с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;

5) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания;

6) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

7) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы;

8) в иных случаях, установленных ТК или иными законодательными актами.

Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Контракт как разновидность срочного трудового договора заключается в письменной форме с указанием конкретного срока его действия и предусматривает дополнительные меры стимулирования труда. Контракт может заключаться при приеме работника на работу, а также с работниками, работающими у нанимателя по бессрочному трудовому договору. Поскольку перевод работника на контрактную форму найма является изменением существенных условий труда, то такой перевод должен производиться в соответствии с правилами, установленными ст. 32 ТК.

Важнейшими особенностями контракта являются:

- ✓ установление минимального срока заключения контракта (один год);
- ✓ предусматривается возможность увольнения работника по окончании срока его действия при наличии предварительного уведомления прекращения трудовых правоотношений не менее чем за месяц;
- ✓ снижение уровня правовых гарантий, которыми пользуется работающий по обычному трудовому договору;
- ✓ установление в контракте минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника (дополнительные меры материального стимулирования);
- ✓ предусматривается повышенная ответственность за неисполнение должностных обязанностей;
- ✓ наличие дополнительных оснований увольнения.

Порядок и условия заключения контрактов с отдельными категориями работников предусмотрен специальными нормативными правовыми актами.

Стороны трудового договора – наниматель и работник.

Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора (ст.1 ТК). Трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими 16-летнего возраста. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет для выполнения легкой работы, которая не является вредной для его здоровья и развития и не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы (ст. 272 ТК). Несовершеннолетние в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда законодательством предусмотрены определенные гарантии. (сокращенная продолжительность рабочего времени, запрещение работы в ночное время и привлечения к сверхурочным работам, запрещение заключения письменного договора о полной материальной ответственности и др.).

Другой стороной трудового договора является наниматель. *Наниматель* – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора (ст.1 ТК)

Содержание трудового договора образуют условия, которые определяют объем прав и обязанностей каждой из сторон трудового договора.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия (ст. 19 ТК):

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор. Данные о работнике включают в себя фамилию, имя, отчество, место жительства, данные паспорта или другого документа, удостоверяющего личность работника. Данные о нанимателе составляют полное наименование (в необходимых случаях и сокращенное), организационно-правовая форма организации, место ее нахождения;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу. Под местом работы понимается конкретная организация, предприятие, учреждение, иной наниматель;

3) трудовую функцию. При этом наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих;

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) оплату труда работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия об установлении испытательного срока, срока обязательной работы после получения образования не менее установленного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Заключение трудового договора – это прием гражданина на работу в качестве работника, осуществляющийся путем непосредственного соглашения между работником и нанимателем.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя (ст. 18 ТК). Примерной форма трудового договора, утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155 (ред. от 21.11.2019). Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

При приеме на работу и заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин обязан предъявить *документы*, которые перечислены в статье 26 ТК:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ документы воинского учета представляются военнообязанными и лицами, подлежащими призыву на воинскую службу. Такими документами

являются: военный билет, временное удостоверение, выдаваемое взамен военного билета, удостоверение об отсрочке от призыва по мобилизации и в военное время, а для призывников – удостоверение о приписке к призывному участку;

✓ трудовую книжку, за исключением впервые поступающих на работу и совместителей. Прием на работу без предъявления трудовой книжки не допускается. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, подготовке, повышении квалификации и переподготовке, о наградах и поощрениях за успехи в работе, о назначении пенсии. Взыскания в трудовую книжку не записываются;

✓ документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

✓ направление на работу в счет брони. Броня приема на работу – это определенное местными исполнительными и распорядительными органами количество мест, на которые наниматель обязан принять по направлению государственной службы занятости лиц, которым государство предоставляет дополнительные гарантии занятости в соответствии со ст. 11 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. «О занятости населения Республики Беларусь»;

✓ индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

✓ декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

К другим документам в подтверждение иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, относятся: решение об избрании на должность или по конкурсу (например, для занятия должностей профессорско-преподавательского состава вузов); свидетельство о распределении или справка о свободном трудоустройстве (для молодых специалистов – выпускников вузов).

Прием на работу без предъявления вышеперечисленных документов не допускается.

Отказ в приеме на работу лицу, который не предъявил необходимые для занятия его должности или выполнения работы документов будет являться обоснованным.

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса. Документы, не предусмотренные законодательством, при заключении трудового договора требовать запрещается.

Вместе с тем, если работник желает представить нанимателю другие документы, не предусмотренные в рассматриваемом перечне, но касающиеся его трудовой деятельности, например, характеристику с прежней работы или рекомендательное письмо или другой документ, то наниматель обязан их принять.

После оформления приема на работу наниматель обязан ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, и разъяснить его права и обязанности; ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок; провести вводный инструктаж по охране труда; в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку (ст. 54 ТК). Наниматель также обязан закрепить за работником определенное рабочее место, станок, машину, агрегат и обеспечить его инструментами и приспособлениями, необходимыми для работы.

Законом для отдельных категорий граждан предусмотрено гарантированное право на труд и обязанность нанимателя заключить с ними трудовой договор (ст. 16 ТК). Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. Устанавливая гарантии против необоснованных отказов в заключении трудового договора, трудовое законодательство также предусматривает ограничения при приеме на работу отдельных категорий граждан, например, ст. 21, 27, 274 ТК и др.

Предварительное испытание может быть установлено при приеме на работу с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев. В этот срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе. Продление установленного при заключении трудового договора срока, даже при согласии работника, недопустимо. В период предварительного испытания на работника полностью распространяется действие законодательства о труде.

Предварительное испытание не устанавливается для:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений;
- 3) молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений;
- 4) инвалидов;
- 5) временных и сезонных работников;
- 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание и его увольнение возможно лишь на общих основаниях.

Важнейший принцип трудового договора – принцип стабильности трудовой функции, означающий, что наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами, – закреплен в ст. 20 ТК. Три самостоятельные формы изменения трудового договора –

перевод, перемещение, изменение существенных условий труда – регулируются гл. 3 ТК.

Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки) (ст. 30 ТК).

В зависимости от продолжительности перевода можно классифицировать перевод на другую постоянную работу и временный перевод на другую работу.

В зависимости от места перевода различают перевод на другую работу в той же организации; перевод на другую работу в другую местность с той же организацией и перевод в другую организацию.

В зависимости от инициативы переводы разделяются на два вида: перевод по инициативе работника и перевод по инициативе нанимателя.

В зависимости от воли сторон переводы могут быть переводы с согласия и переводы без согласия работника.

Перевод на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением перевода в связи с производственной необходимостью и в связи с простоем.

Согласие работника на перевод на другую работу требуется и в том случае, если этот перевод осуществляется в интересах работника (при назначении на более высокую должность, при переводе на работу более высокой квалификации, при переводе в связи с необходимостью трудоустройства при сокращении штатов или численности работников или признанием работника в установленном порядке несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья и т.д.).

Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с соблюдением условий труда, обусловленных трудовым договором. При решении вопроса о перемещении не имеет значения тот факт, что при заключении трудового договора оговаривалось конкретное место работы работника.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом. Изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123) не является изменением существенных условий труда.

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 части второй статьи 35 Трудового кодекса. Следует иметь также в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда не является нарушением трудовой дисциплины и работнику не может быть за такой отказ объявлено дисциплинарное взыскание или произведено увольнение как за нарушение трудовой дисциплины.

Под **основанием прекращения трудового договора** понимается конкретное обстоятельство, которое обуславливает прекращение трудовых отношений между работником и нанимателем. Часть 2 ст. 35 ТК к общим основаниям прекращения трудового договора относит:

- 1) соглашение сторон (статья 37);
- 2) истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по желанию (статья 40), или по требованию работника (статья 41), или по инициативе нанимателя (статья 42);
- 4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность;
- 5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 44);
- 7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29).

Прекращение трудового договора *по соглашению сторон* может применяться как к трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, так и в отношении любого срочного трудового договора (п. 2, 3, 4, 5 ч. 1 ст. 17 ТК), в том числе и контракта который является разновидностью срочного договора.

Одна из сторон трудового договора (работник или наниматель) вправе в любое время обратиться к другой стороне с предложением о прекращении трудового договора по соглашению сторон. В свою очередь, другая сторона вправе принять или отклонить (не принять) это предложение.

При достижении согласия о прекращении трудового договора по соглашению сторон, стороны должны определить конкретный день (дату) увольнения. Увольнение по соглашению сторон допустимо в период нахождения работника в отпуске либо в период временной нетрудоспособности.

Однако для некоторых категорий работников законодательством предусмотрены определенные ограничения, связанные с увольнением по данному основанию (например, направления на работу выпускники, работники которые являются лицом (родителем), обязанным возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении и др.).

По истечению срока действия срочного трудового договора, срочный трудовой договор прекращается в последний день его действия независимо от того, на какой день (рабочий или выходной) приходится его окончание. Увольнение работника по данному основанию не исключается в период временной нетрудоспособности либо пребывания в отпуске.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала прекращения этого договора (п. 2. ст. 35 ТК). То есть само по себе истечение определенного в трудовом договоре срока или завершения работы, для выполнения которой работник принят, автоматически не влечет прекращение трудовых отношений.

Для прекращения трудового договора по данному основанию необходимо волеизъявление (требование) одной или обеих сторон прекратить трудовые отношения. Требование со стороны работника выражается в подаче письменного заявления об увольнении по п. 2 ст. 35 ТК, а со стороны нанимателя оформление приказа об увольнении работника по п. 2 ст. 35 ТК.

Если одна из сторон приняла решение прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока его действия, то другая сторона (работник или наниматель) не имеет правового основания настаивать на продолжении трудовых отношений. По действующему законодательству, для прекращения срочного трудового договора по истечении срока его действия, стороны (работник и наниматель), не обязаны уведомлять и предупреждать друг друга заранее о возможном прекращении трудовых отношений ни в письменной, ни в устной форме, за исключением истечения срока действия контракта.

Согласно ст. 261-1 ТК, каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Несоблюдение данного условия может признаться судом как нарушение установленного порядка увольнения с работы, которое не влечет восстановления на работе, но может являться основанием для вынесения судом решения о возмещении морального вреда (ст. 246 ТК), если такое требование заявлено (п. 12 постановления Пленума Верховного Суда от 26 июня 2008 г. № 4).

В коллективном договоре может быть предусмотрено условие о предварительном предупреждении и более чем за один месяц.

Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, *по желанию работника* регулируется ст. 40 ТК. ТК предусматривает два варианта расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника:

1) без обоснования причин увольнения. В данном случае работник в письменной форме предупреждает нанимателя за один месяц о расторжении трудового договора. Днем предупреждения считается день его вручения нанимателю или день отправления по почте (факсимильной связи). Основная цель предупреждения – предоставление нанимателю возможности подыскать на место работника другую кандидатуру;

2) при наличии обстоятельств, исключających или значительно затрудняющих продолжение работы. В этом случае, работник указывает дату увольнения по своему усмотрению.

К обстоятельствам, исключającym или значительно затрудняющим продолжение работы, ТК относит состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи.

По сложившейся практике под «другими случаями» понимаются иные уважительные причины, соответствующие данным критериям, в частности, перевод супруга (супруги) в другую местность, направление на работу за границу; переезд в другую местность; зачисление на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру, беременность; необходимость ухода за больным членом семьи и т.п.

В случае расторжения трудового договора по желанию работника при наличии уважительной причины, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этой причины. Предупреждение об увольнении может быть сделано как в период осуществления трудовой функции работника, так и в период отпуска, болезни, выполнения государственных обязанностей и т.п.

С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения (по соглашению сторон). По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет в последний день работы.

Расторжение срочного трудового договора *по требованию работника* регулируется ст. 41 ТК. Срочный трудовой договор предусматривает недопустимость его досрочного прекращения по инициативе работника.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению по требованию работника досрочно (в срок, указанный работником в заявлении) только при наличии уважительных причин. Ст. 41 ТК к уважительным причинам относит: болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работы по трудовому договору; нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и другие.

На основании действующего законодательства и судебной практики к другим уважительным причинам можно отнести выход на пенсию, зачисление на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру; беременность женщины и т.п.

Уважительные причины должны подтверждаться соответствующими документами.

Законодатель особо выделяет такую причину прекращения срочного трудового договора по требованию работника как наличие виновных действий (бездействия) нанимателя (нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора). Факт такого нарушения должен быть установлен специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

При расторжении трудового договора (в том числе срочного) в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или

трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 41, ч. 3 ст. 48 ТК).

Расторжение трудового договора *по инициативе нанимателя* регулируется статьей 42 ТК:

1) ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников. При ликвидации увольнению подлежат все работники без какого-либо исключения. Основанием сокращения численности или штата работников могут являться: уменьшение объемов работ; совершенствование методов и приемов труда; внедрение нового оборудования; проведение технических и организационных мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников определенных специальностей. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь; принимавшим участие в 1986-1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; работавшим в зоне эвакуации, инвалидам. Другие категории работников, имеющие предпочтение на оставлении на работе, могут быть предусмотрены законодательством, коллективным договором, соглашением (например, беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей инвалидов – до 18 лет) и другие категории.

2) прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу;

3) несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы. Данные обстоятельства должны подтверждаться медицинским заключением (часть третья пункта 29 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 N 2).

4) несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы. Доказательствами недостаточной квалификации работника могут являться мотивированные заключения аттестационных комиссий, акты проверок, заключения компетентных специалистов, акты о браке и иные документы, содержащие подробные сведения и выводы о степени квалификации работника.

Допустимы и свидетельские показания лиц, знающих деловые качества работника, его отношение к работе и результаты его труда.

5) 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 служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. Увольнение по данному основанию допускается, если временная нетрудоспособность продолжается свыше четырех месяцев непрерывно. Если работник в течение этого периода приступил к работе хотя бы на один день, то срок временной нетрудоспособности следует исчислять с ее начала после имевшегося перерыва. Законодательством в некоторых случаях установлены более продолжительные сроки сохранения места работы (должности) при определенных заболеваниях. Например, за работниками, временно утратившими трудоспособность вследствие заболевания туберкулезом, место работы сохраняется в течение 12 месяцев. За работниками, получившими получили временную нетрудоспособность вследствие трудового увечья и профессионального заболевания сохраняется место работы (должность) на весь период временной нетрудоспособности, а в случае назначения ему инвалидности, препятствующей продолжению данной работы, такой работник может быть уволен, при невозможности перевода на другую работу, по п. 2 ст. 42 ТК;

б) неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

7) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе: прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин. Увольнение по данному основанию может быть произведено также за оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении трудового договора, а также и до истечения срока предупреждения об увольнении; оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока трудового договора, самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный) (п. 34 постановления Пленума № 2 от 29 марта 2001 г.). Доказывание факта невыхода на работу или отсутствия работника на работе более трех часов возлагается на нанимателя. Уважительность причин неявки на работу может подтверждаться соответствующими документами (листок нетрудоспособности, справка о временной нетрудоспособности, повестка в суд, милицию, справки о нарушении работы транспорта и т.п.). Не считается прогулом неявка на общественное мероприятие (например, на субботник по уборке территории) или неявка на работы, которые не обусловлены трудовым

договором (направление на сельхозработы); отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей; появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы. Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств. При отказе работника от медицинского освидетельствования наниматель обязан составить акт с участием очевидцев нахождения работника в нетрезвом состоянии. Акт должен быть составлен в день обнаружения работника в нетрезвом состоянии, при возможности, с ним следует в тот же день ознакомить нарушителя; совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Факт хищения и вина работника в этом должны быть установлены вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Применение к лицу, совершившему хищение, мер общественного воздействия, например, товарищеским судом, собранием трудового коллектива, не может являться основанием для увольнения работника по п. 8 ст. 42 ТК. Увольнение работника по данному основанию может иметь место при хищении имущества нанимателя, т.е. имущества, принадлежащего ему на праве собственности, полного хозяйственного ведения или оперативного управления или находящегося у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами. Основанием увольнения может явиться хищение личного имущества, не принадлежащего нанимателю, если оно было сдано на хранение нанимателю. При увольнении по данному основанию месячный срок для его применения исчисляется не со дня обнаружения проступка, а со дня вступления в силу приговора суда или со дня принятия решения об административном взыскании; нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь; принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин; участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин; нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников. Субъектами увольнения по данному основанию могут быть не только должностные лица организации, отвечающие за охрану труда и технику безопасности, но и работники, нарушившие правила охраны труда и техники безопасности. Доказательством виновных действий работника по нарушению правил охраны

труда может являться акт о несчастном случае, составленный в установленном порядке;

8) причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

9) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

10) незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

11) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений.

Статья 44 ТК предусматривает прекращение трудового договора по *обстоятельствам, не зависящим от воли сторон*:

1. Призыв работника на воинскую службу. Работник представляет заявление с просьбой уволить его с работы по соответствующей причине (основание – повестка).

2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. Прекращение трудового договора по этому основанию допускается в случае, если работник, ранее выполнявший эту работу, восстановлен на прежней работе по решению суда либо самим нанимателем (например, по протесту прокурора или на основании предписания государственного инспектора труда).

3. Нарушение установленных правил приема на работу. Случаями нарушения правил приема на работу являются:

1) прием на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищение, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята и не погашена;

2) прием лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на эти должности или для этой деятельности в течение назначенного судом срока;

3) прием на работу молодых специалистов после окончания ими учебных заведений и направленных на работу в установленном порядке к другому нанимателю;

4) прием на работу в государственную организацию лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира, если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 27 ТК);

5) прием на работу на условиях штатного совместительства руководителя организации (ст. 255 ТК);

6) прием на другую оплачиваемую работу служащих государственного аппарата;

7) прием на работу по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, беременных женщин, а также работников с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 348 ТК); и т.д.

4. Неизбрание на должность (в том числе по конкурсу). Прекращение трудового договора по данному основанию производится в случаях, когда работник по истечении соответствующего срока работы по конкурсу принимал участие в новом конкурсе (выборах), но не прошел по конкурсу (не избран). Если же срок работы по конкурсу истек, а работник отказался от участия в очередном конкурсе, то увольнение должно производиться по п. 2 ст. 35 ТК.

5. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. К наказаниям, исключающим продолжение работы у данного нанимателя относятся лишение свободы, пожизненное заключение, арест, ограничение свободы, лишение права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность. 6. Смерть работника, а также признание его судом умершим или безвестно отсутствующим. Документами, являющимися основанием для прекращения трудового договора служат свидетельство о смерти, выданное в установленном порядке, а также решение суда об объявлении гражданина умершим или признании его безвестно отсутствующим.

7. Возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы.

8. Прекращение (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу.

В соответствии со статьей 47 ТК помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях, например:

1) Однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.

2) Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или 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.

6) Неподписания работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашения коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ.

7) Возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами.

8) Отказа в соответствии с законодательными актами в предоставлении допуска к государственным секретам работнику, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим такой допуск, а равно отказа такого работника от предоставления ему допуска к государственным секретам либо прекращения в соответствии с законодательными актами допуска к государственным секретам такого работника, когда прекращение его допуска к государственным секретам является препятствием для продолжения им работы по занимаемой должности служащего.

9) Неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятия мер по устранению указанных в них нарушений.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. В приказе должны быть указаны основания увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и ссылкой на конкретную статью и пункт закона. О произведенном увольнении делается соответствующая запись в трудовой книжке. В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Если работник отсутствовал или не получил трудовую книжку, то она должна быть выдана ему по первому требованию. За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время задержки и дата увольнения изменяется на день выдачи трудовой книжки. При прекращении трудового договора по независящим от работника причинам ему выплачивается выходное пособие с целью обеспечения работника в период подыскания новой работы. Законом установлен различный размер выходного пособия в зависимости от основания увольнения. Размер выходного пособия может быть увеличен в зависимости от стажа работы у

данного нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Отстранение от работы – это временное недопущение работника (ученика) к исполнению своих служебно-трудовых (учебно-трудовых) обязанностей по одной или нескольким должностям, профессиям, специальностям, которое производится уполномоченным должностным лицом в случаях, указанных в законодательстве, и сопровождающееся приостановлением начисления заработной платы работнику. Оно всегда носит временный характер и может завершиться переводом на другую работу, прекращением трудового договора или возвращением на прежнюю работу. Отстранение от работы не является дисциплинарным взысканием. Отстранение от работы может производиться только по требованию уполномоченных на это органов (например, Госавтоинспекции, органов Государственного санитарного надзора, следственными органами), в случаях, предусмотренных законодательством.

Наниматель обязан отстранить от работы в соответствующий день (смену) работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 2) не прошедшего проверку знаний по охране труда;
- 3) не использующего требуемые средства индивидуальной защиты при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью;
- 4) не прошедшего медицинский осмотр в случаях и в порядке предусмотренных законодательством. Работника, задержанного по месту работы в момент совершения кражи, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Важной гарантией права на труд является обеспечение гражданину реального отдыха, способствующего восстановлению его сил и работоспособности. В Конституции установлено, трудящиеся имеют право на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 ч, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха.

Время отдыха – это время, в течение которого работник должен быть свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, в трудовом праве временем отдыха признается вне рабочее время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению. Поэтому ко времени отдыха не будет относиться время, которое работник не мог использовать таким образом (например, время выполнения государственных или общественных обязанностей). Вместе с тем не все время, считающееся временем отдыха, работник использует непосредственно для отдыха (в частности, время проезда к месту работы и обратно, время домашнего труда и т. п.).

Понятие «время отдыха» можно рассмотреть в трех аспектах:

- ✓ как институт особенной части трудового права, т. е. совокупность

норм, закрепляющих виды времени отдыха, их продолжительность, порядок предоставления и др.;

- ✓ как установленное время, в течение которого работник должен быть свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

- ✓ как фактическое время, в течение которого работник действительно отдыхал.

Под временем отдыха в трудовом праве традиционно понимается такой отрезок времени, в течение которого работник в соответствии с законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка освобожден от выполнения своих трудовых обязанностей и которое он использует по своему усмотрению для удовлетворения своих потребностей и восстановления трудоспособности.

Законодательство Республики Беларусь предусматривает следующие виды времени отдыха:

1. *Перерывы во время смены;*
2. *Ежедневный отдых;*
3. *Еженедельный отдых;*
4. *Праздничные дни;*
5. *Отпуск.*

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 работодателем (ст. 134 ТК). 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. 135 ТК).

Всем работникам предоставляются *выходные дни* (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье, за исключением случаев, предусмотренных статьями 140 и 141 ТК. В исключительных случаях воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В целях рационального использования рабочего времени, выходных дней, государственных праздников и праздничных дней (ч. 1 ст. 147 ТК)

Правительство Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь может переносить отдельные рабочие дни на выходные дни, приходящиеся на субботу.

Перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю признается их изменением и допускается в порядке, установленном статьями 142 и 143 ТК. Выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд.

Право на выходные дни имеют все работники. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению. Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день или обязывается нанимателем в этот день выехать в служебную командировку, то по возвращении из служебной командировки работнику предоставляется другой день отдыха.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов. При сменной работе, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период

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

Работникам предоставляются следующие *виды трудовых отпусков*:

- ✓ основной отпуск;
- ✓ дополнительные отпуска.

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей. Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью отпуска более 24 дней устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный отпуск продолжительностью до 7 календарных дней (ст.158 ТК). Наниматель имеет право устанавливать работникам, имеющим продолжительный стаж работы, дополнительный отпуск до 3 календарных дней (ст.159 ТК). Коллективным договором, соглашением или нанимателем могут устанавливаться дополнительные поощрительные отпуска (ст. 160 ТК) их продолжительность нормативно не ограничена.

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. Право на социальные отпуска не зависит от продолжительности, места и вида

работы, наименования и организационно-правовой формы организации. На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или коллективным договором, соглашением, – заработная плата. Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска. Различают следующие виды социальных отпусков: по беременности и родам, по уходу за детьми, в связи с обучением, по уважительным причинам личного и семейного характера.

ТЕМА 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с ТК, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности.

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

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 112 ТК).

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

Режим рабочего времени 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 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.

В случае производственной необходимости наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены.

Учет 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, годовых табельных карточках и других документах с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени, в том числе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, и других необходимых сведений. Формы документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения утверждаются нанимателем.

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

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

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

Фактическое рабочее время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно ПВТР, 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. 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 ТК и коллективным договором. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены) Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем в соответствии со ст.ст. 112–114 ТК.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

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

3) для инвалидов I и II группы – 7 часов;

4) для работающих в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, – 6 часов.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего

времени, а также для работников, имеющих особый характер работы, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) при 35-часовой рабочей неделе – 7 часов;
- 2) при 30-часовой и менее рабочей неделе – 6 часов.

Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час.

Если по условиям производства сокращение продолжительности работы, предусмотренное частью первой настоящей статьи, невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы.

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, утвержден Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 07.07.2014 № 57 «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени».

Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

– в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 23 часов в неделю;

– от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

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

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

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

сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Неполное рабочее время: по соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя. При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю. Неполное рабочее время может также состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены): продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (ст. 115 ТК). Накануне государственных праздников и праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час. Если по условиям производства невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) накануне праздничных дней, работникам должен предоставляться дополнительный день отдыха по мере накопления часов переработки.

Работа в ночное время: ночным считается время с 22 часов до 6 часов. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время. К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются: беременные женщины; работники моложе восемнадцати лет. Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ст. 117 ТК).

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

- 1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или с ведома нанимателя;
- 2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены);

3) работниками по совместительству у того же нанимателя при исполнении другой функции, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;

4) работниками-надомниками. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 121 ТК, а также коллективным договором, соглашением.

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.

Разрешая сверхурочные работы, ТК ст. 122 вместе с тем ограничивает их. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов. В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в случаях, предусмотренных статьей 121 ТК. Наниматель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 158 ТК).

Категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Трудовым кодексом регламентируется суммированный учет рабочего времени (ст. 126 ТК), разделение рабочего дня на части (ст. 127 ТК), режим гибкого рабочего времени (ст. 128-131 ТК).

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

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности). График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие. Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, неотработанная возмещается по мере ее образования в отдельные недели за счет одного или двух (за исключением воскресенья) выходных дней, которые в графике работ (сменности) планируются как рабочие дни.

Сумма часов работы по графику сменности при пятидневной и шестидневной рабочей неделе должна соответствовать расчетной норме рабочего времени каждого календарного года, которая устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Работа в две и более смены считается сменной работой.

Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг). Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со ст. 123 ТК.

При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Режим гибкого рабочего времени – форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Режим гибкого рабочего времени устанавливается нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам по согласованию с профсоюзом при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства, внешние связи. Работники, переводимые на режим гибкого рабочего времени, не позднее чем за 1 месяц должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим, ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму.

В пропусках таких работников производится соответствующая отметка или выдается специальный вкладыш к пропуску. При выполнении работы вне

организации (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях и т.п.) режим гибкого рабочего времени не применяется, а учет рабочего времени ведется как при обычном режиме. Режим гибкого рабочего времени может применяться как при 5-дневной и 6-дневной рабочей неделе, так и при других режимах работы.

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

Гибкое рабочее время включает:

1) *переменное (гибкое) время* – время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

2) *фиксированное время* – время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном подразделении предприятия. По продолжительности – это основная часть рабочего дня;

3) *перерыв для питания и отдыха*, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;

4) *продолжительность (тип) учетного периода*, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

Продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников. Максимальная продолжительность гибкого времени в течение рабочего дня не должна превышать 10 часов, а за учетный период сумма часов рабочего времени должна быть равна норме часов за этот период.

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

1) учетный период, равный рабочему дню, когда его продолжительность, установленная законодательством, полностью отрабатывается в тот же день;

2) учетный период, равный рабочей неделе, когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;

3) учетный период, равный рабочему месяцу, когда установленная месячная норма рабочих часов полностью 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 режима гибкого рабочего времени, удобные для нанимателя и работников.

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

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

2) при нарушении работником принятого режима помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий – на срок до 3 месяцев, а при повторном нарушении – на срок не менее 2 лет;

3) в случае систематического нарушения работниками структурного подразделения правил, регламентирующих работу в условиях гибкого рабочего времени, уполномоченное должностное лицо нанимателя должно перевести данное структурное подразделение на общеустановленный режим работы.

ТЕМА 4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В соответствии со статьей 1 ТК **наниматель** – юридическое лицо, представительство иностранной организации, филиал иностранного юридического лица, а также физическое лицо, наделенные законодательством правом заключения и прекращения трудового договора с работником.

По общему правилу в соответствии с законодательством о труде нанимателем является юридическое лицо, в штатном расписании которого имеется должность (профессия), на которую (по которой) работник принимается на работу на условиях заключенного трудового договора. При этом в отношении отдельных категорий работников (например, руководителей организации) законодательство Республики Беларусь содержит особый порядок назначения на должности и заключения контрактов.

Руководитель организации – физическое лицо, которое в силу закона или учредительного документа организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (часть первая статьи 252 Трудового кодекса).

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

Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией) (далее – собственник) на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Следовательно, для руководителя организации стороной трудового договора (контракта) выступает собственник, который заключает с ним трудовой договор (контракт).

Помимо полномочий на назначение руководителя организации на должность (заключение с ним контракта), собственник имеет также право на освобождение руководителя от должности (расторжение или прекращение контракта, увольнение), привлечение к дисциплинарной ответственности, снижение (лишение) премий, иных стимулирующих выплат, предусмотренных контрактом.

Вместе с тем, вне зависимости от организационно-правовой формы организации должность руководителя организации предусматривается штатным расписанием организации. В этой связи руководитель организации по своему статусу является работником организации, выполняющим управленческие функции. Следовательно, нанимателем в отношении руководителя организации является организация (юридическое лицо), в которой работает руководитель.

С учетом изложенного оформление приема на работу, издание соответствующих приказов о приеме (назначении), увольнении, предоставлении отпусков и иных приказов, направлении в служебную командировку, ведение трудовой книжки, личного дела в отношении руководителя организации производит юридическое лицо, в штатное расписание которого включена его должность.

Основанием для издания приказов в организации, в частности, о приеме (назначении), увольнении, привлечении к дисциплинарной ответственности в отношении руководителя организации являются решения собственника.

Учредительный документ, локальные правовые акты организации, срочный трудовой договор (контракт) с руководителем могут предусматривать согласование с собственником определенных вопросов в трудовых отношениях руководителя организации (предоставление руководителю трудового и социального отпусков, направление его в служебную командировку, на курсы повышения квалификации, подготовку, переподготовку, стажировку, привлечение к работе в выходной день и др.). Также в учредительном документе может быть закреплен порядок такого согласования.

Частью второй пункта 25 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 «О трудовых книжках» (Инструкция), определено, что первая страница (титульный лист) заверяется подписью нанимателя (лица, ответственного за выдачу трудовой книжки, уполномоченного нанимателем, далее – лицо, уполномоченное на внесение записей в трудовые книжки).

Записи об увольнении работника (прекращении трудового договора (контракта) заверяются подписью нанимателя (лица, уполномоченного на внесение записей в трудовые книжки) (пункт 44 Инструкции).

Следовательно, трудовая книжка руководителя организации ведется в организации, в которой его должность служащего включена в штатное расписание, и подписывается уполномоченным должностным лицом нанимателя.

Трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией) на срок, установленный учредительным документом организации или соглашением сторон, если иное не предусмотрено законодательными актами (часть первая статьи 254 Трудового кодекса).

При рассмотрении вопроса о сроке трудового договора с руководителем организации следует в первую очередь опираться на положения статьи 17 Трудового кодекса, содержащей общие нормы по отношению к другим статьям Трудового кодекса, которые содержат специальные нормы (к таковым относится, в частности, статья 254 Трудового кодекса). Вместе с тем, исходя из сложившихся в праве подходов при разрешении конкретных ситуаций, должна применяться специальная норма.

Так, в соответствии с частями первой и второй статьи 17 Трудового кодекса трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок
- 2) определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

При этом, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Согласно части третьей статьи 17 Трудового кодекса срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в обязательном порядке в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (эти случаи конкретно указаны в пунктах 1-7 части третьей), а также в иных случаях, установленных Трудовым кодексом или иными законодательными актами (пункт 8 части третьей).

К таким иным случаям, установленным Трудовым кодексом, относится часть первая статьи 254 Трудового кодекса. Следовательно, именно специальная норма части первой статьи 254 Трудового кодекса должна применяться при решении вопроса о сроке трудового договора с руководителем организации.

Контракт – срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащий особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником (абзац пятый части первой статьи 1 Трудового кодекса). В соответствии с пунктом 1 части первой статьи 261-1 Трудового кодекса контракт может заключаться по соглашению сторон при приеме на работу. Исходя из указанных норм, при приеме на работу руководителя организации с ним может быть заключен контракт, который является разновидностью срочного трудового договора, что соответствует требованию части первой статьи 254 Трудового кодекса.

Таким образом, с руководителем организации может быть заключен срочный трудовой договор либо контракт как разновидность срочного трудового договора. Заключить с руководителем организации трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор) правовых оснований не имеется.

Статьей 257 Трудового кодекса предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации.

Так, трудовой договор с руководителем организации может быть также прекращен по следующим основаниям:

- 1) открытие в отношении организации конкурсного или ликвидационного производства, введение санации в деле о несостоятельности или банкротстве в соответствии с законодательством об урегулировании неплатежеспособности;
- 2) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора.

Согласно подпункту 1.1 пункта 1 статьи 103 Закон Республики Беларусь от 13.12.2022 № 227-3 «Об урегулировании неплатежеспособности» со дня открытия конкурсного производства лицо (орган), заключившее трудовой договор с руководителем должника – юридического лица, должно прекратить с ним трудовой договор в соответствии с законодательством о труде.

Непосредственно порядок расторжения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа регулирует статья 259 Трудового кодекса.

Согласно статье 259 Трудового кодекса 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.

Из содержания статьи 259 Трудового кодекса следует вывод о том, что приведенная норма применяется только в отношении срочных трудовых договоров (в том числе контрактов). При этом норма статьи 259 Трудового кодекса носит императивный характер, следовательно, выплату компенсации в случае досрочного расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации при отсутствии его вины следует рассматривать как обязанность собственника имущества организации или уполномоченного им органа, которая должна найти отражение в договоре.

Применение дополнительного основания прекращения трудового договора с руководителем организации, предусмотренного статьей 259 Трудового кодекса, возможно при наличии следующих условий:

- решение собственника имущества организации или уполномоченного им органа о расторжении трудового договора с руководителем организации не связано с какими-либо действиями (бездействием) руководителя, т.е. может быть немотивированным;

- поведение руководителя организации было правомерным, то есть с его стороны не допускались какие-либо действия (бездействие), которые могут быть поставлены ему в вину;

- выплата компенсации собственником имущества организации или уполномоченным им органом производится при досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации;

- выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора (контракта) включена в его содержание;

- отсутствует необходимость по предупреждению собственником имущества организации либо уполномоченным им органом руководителя организации о расторжении с ним трудового договора досрочно.

Поскольку досрочное прекращение срочного трудового договора по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа с руководителем организации не является увольнением по инициативе нанимателя, то порядок и условия, установленные статьей 43 Трудового кодекса, а также запреты и гарантии в отношении отдельных случаев и категорий работников в случае увольнения в соответствии со статьей 259 Трудового кодекса не применяются.

Для реализации руководителем организации решения высшего органа управления общества оно должно быть ему направлено (передано, вручено). На основании указанного решения (протокол общего собрания участников общества) издается приказ и подписывается уполномоченным должностным лицом нанимателя.

Согласно абзацу восемнадцатому статьи 1 Трудового кодекса уполномоченное должностное лицо нанимателя – руководитель (его заместители) организации (представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица, обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), иной работник, которым нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений, или иное лицо, которому такое право предоставлено законодательством.

Руководитель организации как уполномоченное должностное лицо нанимателя реализует различные функции нанимателя в трудовых отношениях на основании трудового договора (контракта), который заключается собственником имущества организации или уполномоченным им органом.

Полномочия других уполномоченных должностных лиц нанимателя на принятие тех или иных решений определяются на основании соответствующих документов (актов законодательства, устава, положений о структурных подразделениях, должностных инструкций, доверенностей, письменных распоряжений руководителей, приказов и т.п.).

Согласно статье 260 Трудового кодекса 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.

Приведенная норма определяет право руководителя организации уволиться до истечения срока трудового договора (контракта). Следовательно, праву руководителя корреспондирует обязанность собственника имущества организации или уполномоченного им органа расторгнуть трудовой договор (контракт) досрочно.

При увольнении работника по указанной статье Трудового кодекса согласия учредителей не требуется.

В силу предписаний части второй статьи 260 Трудового кодекса, 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.

При этом размер компенсации стороны трудового договора вправе закрепить как при заключении трудового договора, так и впоследствии, путем внесения дополнений в трудовой договор, то есть до увольнения руководителя организации.

К уважительным причинам, в частности, относятся:

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

Для реализации своего права на досрочное расторжение трудового договора руководителем организации подается письменное заявление (предупреждение) с указанием причин такого увольнения, поскольку в зависимости от их уважительности и будет решаться вопрос о выплате компенсации.

Если в письменном предупреждении не обозначена дата, с которой руководитель просит его уволить, то, безусловно, в целях соблюдения требований закона увольнение должно быть осуществлено ровно через месяц со дня подачи заявления об увольнении.

Месячный срок в данном случае является календарным и исчисляется по правилам статьи 10 Трудового кодекса. Т.е. исчисление месячного срока предупреждения начинается со следующего дня, когда руководитель направил заявление (вручил собственнику имущества организации или уполномоченному должностному лицу уполномоченного органа (организации)).

По истечении месячного срока предупреждения руководитель вправе прекратить работу, а наниматель обязан в день увольнения (последний день работы) выдать трудовую книжку и произвести окончательный расчет.

2. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности

Законодательство устанавливает специальные нормы для работающих женщин, учитывающие физические и физиологические особенности женского организма, социальную роль женщины в семье и особую охрану труда в связи с материнством. В отдельных случаях трудовое законодательство устанавливает запреты и ограничения при приеме женщин на работу и использовании их трудовой деятельности.

Запреты и ограничения, установленные законодательством в отношении женщин, составляют следующие две группы норм:

- 1) запрещение применения труда женщин при выполнении отдельных работ;
- 2) установление предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную.

Согласно статье 262 ТК запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, утвержден

постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.06.2014 № 35.

Запрещается привлечение женщин к выполнению работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено ТК.

Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную установлены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.10.2010 № 133.

В соответствии со статьей 263 ТК запрещаются привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин.

Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в ночное время, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Согласие работниц должно выражаться в письменной форме, например, на приказе (распоряжении) нанимателя. Инициатива в привлечении к таким работам названных категорий женщин может исходить не только от нанимателя, но и от самих работающих.

Так, согласно статье 264 ТК беременным женщинам в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

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

Помимо названных гарантий, беременные женщины, женщины, имеющие детей, имеют определенные гарантии в части продления контракта, заключенного с нанимателем. Так, срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия на заключение контрактов.

Нормами статьи 268 ТК определено, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:

1) в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК) и в случаях, предусмотренных пунктами 3 – 5 статьи 42 ТК, – с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

2) в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 ТК, – с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет).

Статьей 168 ТК определена обязанность нанимателя при составлении графика трудовых отпусков запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а в определенный период – женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него.

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, – 140 календарных дней), а женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, – 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, – 160 календарных дней).

Работающим женщинам независимо от трудового стажа по их желанию наниматель обязан предоставить после окончания отпуска по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по письменному заявлению и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности.

По окончании социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо при досрочном выходе из указанного отпуска женщине гарантировано право на прежнюю работу.

Пунктом 1 части первой статьи 189 ТК предусмотрено, что наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

Согласно статье 265 ТК матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитываемому) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня.

Право на дополнительные свободные дни, предоставляемые в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью второй настоящей статьи, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями первой и третьей настоящей статьи.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней или сокращения продолжительности работы на один час» утверждены Инструкция о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного

социального страхования и Инструкция о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего заработка или сокращения продолжительности работы (смены) на один час с сохранением заработной платы.

В соответствии со статьей 267 ТК 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.

По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении) наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (статья 289 ТК).

3. Особенности регулирования труда молодежи

Согласно общим нормам ТК заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (статьи 21, 272 ТК).

Вместе с тем установлен нижний предел возраста работника – не менее 14 лет. С таким лицом (в возрасте с 14 до 16 лет) заключение трудового договора допустимо только при наличии письменного согласия одного из его родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей). Другим условием заключения трудового договора с работником данной возрастной категории является выполнение легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не должны быть вредными для его здоровья и развития, а также не препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 № 144.

Трудовые договоры, заключенные с лицами моложе 14 лет, а также с лицом, с лицом в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, но без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя) признаются недействительными (статья 22 ТК).

Несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются

гарантиями, установленными ТК, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями (статья 273 ТК).

Прием на работу лиц моложе восемнадцати лет возможен только после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, они также ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, который проводится в рабочее время с сохранением среднего заработка (статья 275 ТК).

При заключении трудового договора с несовершеннолетними наниматель не вправе устанавливать им предварительное испытание (статья 28 ТК).

Лицам моложе 18 лет запрещена работа по совместительству (статья 348 ТК).

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 (статья 114 ТК).

Продолжительность рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеуказанной максимальной продолжительности рабочего времени в соответствии с возрастной категорией.

При этом 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, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3 часа 30 минут (статья 115 ТК).

Работники моложе 18 лет не допускаются к работе в ночное время (с 22 до 6 часов), даже если оно приходится на часть рабочего дня или смены, а также к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, в выходные дни, если иное не установлено ТК (статьи 117, 120, 276 ТК). Кроме того, несовершеннолетним не устанавливается ненормированный рабочий день (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695).

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 (статья 278 ТК).

Продолжительность трудового отпуска несовершеннолетних составляет 30 календарных дней (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100).

В случае реализации несовершеннолетним права на трудовой отпуск после достижения 18 лет продолжительность данного отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления совершеннолетия.

По общему правилу за первый рабочий год трудовые отпуска (основной и дополнительный) предоставляются работникам не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. Для несовершеннолетних работников установлено исключение: по желанию несовершеннолетних работников наниматель обязан предоставить им трудовой отпуск до истечения шести месяцев работы в первом рабочем году (статья 166 ТК).

Планирование в графике трудовых отпусков, предоставление трудовых отпусков работникам моложе 18 лет производится в летнее или по их желанию в любое другое удобное время года (статьи 168 и 277 ТК).

Трудовые отпуска работников моложе 18 лет предоставляются им ежегодно в течение рабочего года, то есть не допускается перенос отпуска (его части) на следующий рабочий год (ст. 170 ТК), и могут быть ими использованы только в натуре, то есть не могут быть заменены денежной компенсацией (ст. 161 ТК). Отзыв из трудового отпуска работников данной возрастной категории также недопустим (ст. 174 ТК).

Законодательство содержит ряд гарантий при расторжении трудовых договоров с работниками моложе 18 лет (статья 282 ТК).

Так, увольнение по некоторым основаниям допустимо только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. К таким основаниям относятся:

ликвидация организации, прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращение численности или штата работников;

прекращение (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу;

несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 6 – 11 статьи 42 и пунктами 2 и 3 статьи 44 ТК увольнение несовершеннолетних возможно после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено ТК.

4. Особенности регулирования труда инвалидов

В целях обеспечения занятости, реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы, инвалидам, как категории граждан, особо нуждающимся в социальной защите и неспособным на равных условиях конкурировать на рынке труда, предусмотрены дополнительные гарантии.

Для этой категории граждан предусматривается создание дополнительных рабочих мест, разрабатываются специальные программы, устанавливается броня для приёма на работу, организуется обучение по специальным программам. Инвалидом признаётся лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждаются в социальной помощи и защите.

Понятие инвалидности неразрывно связано с группой инвалидности. В зависимости от степени утраты трудоспособности инвалиды подразделяются на три группы. Степень потери здоровья и группа инвалидности устанавливается заключением медико-реабилитационной экспертной комиссии. Основные нормы, отражающие специфику правового регулирования труда инвалидов, содержатся в главе 21 ТК.

У инвалидов и у лиц, осуществляющих уход за инвалидом, имеется преимущественное право на заключение трудового договора для работы на дому.

Наниматели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве, а также иных инвалидов – в соответствии с программами местных органов по трудоустройству. Предварительное испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе при заключении трудового договора для инвалидов не устанавливается (ст. 28 ТК).

Инвалидам I и II группы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, а продолжительность ежедневной работы (смены) – семь часов (ст. 114, 115 ТК). При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников

соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

Для инвалидов III группы действует обычная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы (смены).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, государственные праздники и праздничные дни, выходные дни допускается только с их согласия и при условии, что такая работа не запрещена в соответствии с медицинским заключением.

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия (ч.5 и ч.6 ст.287 ТК).

Работникам, признанным инвалидами, устанавливается основной трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

При сокращении численности или штата работников, имеющих равную производительность труда и квалификацию, отдаётся предпочтение в оставлении на работе лицам, которые признаны инвалидами. 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.45, ст.287 ТК).

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, не допускается.

5. Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненных к ним лиц

К гражданам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС, относятся как участники ликвидации последствий катастрофы, так и потерпевшее от неё население.

Основанием дифференциации правового регулирования труда указанных лиц является состояние их здоровья, неблагоприятные условия труда и проживания, обусловленные радиоактивным загрязнением соответствующих территорий.

Указанные лица имеют определённые льготы и гарантии при заключении трудового договора, при его расторжении, а также при осуществлении трудовых прав.

Для работников, работающих в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю (ст. 114 ТК), а для временно направленных (командированных) устанавливаются также суточные в повышенных размерах (ст. 327 ТК).

Срок непрерывного временного командирования на территорию радиоактивного загрязнения не может превышать одного года (по общему правилу срок командировки работников определяется нанимателем и не может

превышать 30 календарных дней, не считая времени нахождения в пути) (ст. 333 ТК).

Согласно ст. 325 ТК работники, заболевшие и перенёсшие лучевую болезнь, ставшие инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 гг. в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1997 гг. – в зонах первоочередного или последующего отселения, при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе.

При невозможности продолжения трудовой деятельности указанных работников на прежнем месте работы другая работа предоставляется им в первую очередь или принимаются меры для их трудоустройства в другую организацию.

ТЕМА 5. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

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

Значение социального партнерства заключается в том, что оно:

- ✓ в трудовом праве является методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречий интересов работников и нанимателей, органов государства;
- ✓ призвано налаживать взаимоотношения работников и нанимателей согласно формам и принципам, предусмотренным ТК.

Принципы социального партнерства – это основополагающие идеи, выражающие сущность, основной смысл социально-партнерских отношений.

К основным принципам социального партнерства относятся:

1. Равноправие сторон: проявляется как в инициативе переговоров, их ведении и подписании коллективных договоров и соглашений, так и в контроле за их исполнением;
2. Соблюдение норм трудового права: все стороны и их представители должны соблюдать не только ТК, но и другие нормы трудового законодательства;
3. Полномочность принятия обязательств определяется наличием письменных документов, подтверждающих полномочность сторон вести коллективные переговоры и подписывать коллективные договоры, соглашения;
4. Добровольность принятия обязательств: каждая сторона принимает на себя обязательства по коллективному договору или социально-партнерскому соглашению путем консенсуса, уступая друг другу, но добровольно, т.е. одна сторона может и не принять на себя обязательство, которое предлагает другая сторона;
5. Учет реальных возможностей принятия реальных обязательств: сторона должна брать на себя обязательства по договору или соглашению не декларативные, а которые она реально способна исполнить;
6. Обязанность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
7. Отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
8. Взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Сторонами социального партнерства являются работники и наниматели в лице их представителей. Его стороной может быть орган государственной власти или орган государственного управления, если он является нанимателем.

Представительство интересов работников – это основанная на законодательстве, уставах, положениях и других учредительных актах деятельность уполномоченных лиц, органов, организаций работников по отстаиванию и защите их прав и интересов в отношениях с уполномоченными лицами, органами и организациями нанимателей и соответствующих государственных органов. Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

На республиканском (национальном уровне) – интересы работников представляют республиканские объединения профсоюзов; На областном, городском, районном (территориальном, отраслевом) соответствующие структуры республиканских объединений профсоюзов, областные, городские, районные, объединенные территориальные комитеты, советы председателей профкомов, представительства, координационные советы. Все они должны обладать представительностью. Представителями интересов нанимателей выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих учреждений. Представительство интересов нанимателей на республиканском уровне, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

Третьей стороной социального партнерства является государство. Государство призвано играть различные роли в социальном партнерстве: гаранта, контролера, арбитра, законодателя. Государство участвует в социально-партнерских отношениях: на переговорах и в консультациях целей выработки и проведения в жизнь социальной и экономической политики

Органами (а не сторонами) социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Эти комиссии создаются для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, для их заключения и контроля их выполнения на различных уровнях.

Исходя из ст. ст. 356, 359 ТК система социального партнерства включает четыре уровня:

- ✓ республиканский уровень;
- ✓ отраслевой уровень;
- ✓ местный (территориальный) уровень;
- ✓ уровень организации.

Основными организационно-правовыми *формами социального партнерства* являются консультации и ведение коллективных переговоров.

Консультации проводятся по наиболее сложным социально-экономическим вопросам с участием соответствующих специалистов в целях достижения взаимопонимания сторон.

Коллективные переговоры – это основная форма социального партнерства, которая имеет целью сопоставить, учесть и согласовать взаимные интересы собственника средств производства в лице нанимателя и занятых у него

работников. Для этого в ходе переговоров представителям сторон необходимо приложить максимум усилий для достижения согласия по обсуждаемым вопросам, принятия решений, удовлетворяющих стороны. Коллективные переговоры являются начальной стадией процедуры разработки и заключения и изменения коллективных договоров, соглашений. На переговорах рассматриваются вопросы:

1) установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников;

2) заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Каждая из сторон имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, другая сторона обязана начать переговоры в семидневный срок.

По соглашению сторон коллективные переговоры могут быть начаты в другой срок. Для ведения переговоров стороны создают комиссию на равноправной основе уполномоченных представителей.

Представители должны иметь документ, подтверждающий их полномочия.

Наниматели обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность. Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами. Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке. Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий. Подписание протокола разногласий является началом коллективного трудового спора.

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

Это всегда двухсторонний акт. Коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее обособленных подразделениях.

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель. В качестве представительного органа работников, как правило, выступает профсоюзный комитет. Второй стороной коллективного договора является наниматель или уполномоченный им представитель. Представителями со стороны нанимателя могут выступать должностные лица, обладающие информацией, необходимой для ведения коллективных переговоров, соответствующей квалификацией и опытом (например, руководители структурных подразделений, юрисконсульт, главный бухгалтер и т.п.). Статья 364 ТК указывает, что содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями

(при их наличии) в пределах их компетенции, а также законодательными актами в предусмотренных ими случаях. Статьей также определен примерный перечень положений, который может содержать коллективный договор. Исходя из примерного перечня, можно сделать вывод, что содержанием коллективного договора являются условия, определяющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. По характеру все условия могут быть разделены на три вида:

– нормативные, закрепляющие нормы централизованного законодательства и локальные нормы трудового права. Первая группа нормативных положений имеет не только регулятивное, но и важное информационное значение, так как знакомит работников с установленными законодательством важнейшими условиями труда, дополнительными трудовыми льготами и т.д. Вторая группа – локальные нормы трудового права, устанавливаемые по вопросам, которые не в полной мере урегулированы правом в централизованном порядке или которые конкретизируют предусмотренные в них положения применительно к условиям данной организации. Локальные нормы предусматривают повышенные гарантии реализации прав работников организации (дополнительные отпуска, выходные дни, формы и системы оплаты труда, различные надбавки и доплаты к заработной плате и иные права и льготы). Нормативные условия действуют весь срок действия коллективного договора

– обязательственные, не носят общего характера, а предусматривают конкретные обязательства нанимателя по улучшению условий труда и быта работников, которые действуют до их выполнения и погашаются обычно раньше срока окончания коллективного договора.

– организационные – о сроках действия коллективного договора, о проверке его выполнения и отчетах сторон об этом, о порядке изменения и пересмотра и т.п.

Коллективный договор заключается в письменной форме в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений). Проекты коллективного договора обсуждаются на общем собрании коллектива организации. Подписывается коллективный договор на каждой странице уполномоченными представителями сторон. Подписанный коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя. Для этого наниматель представляет в соответствующий орган:

- 1) заявление с просьбой о регистрации;
- 2) подписанный на каждой странице коллективный договор;
- 3) копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора.

Коллективный договор заключается на срок, который определен сторонами, но не менее чем на один год и не более чем на три года. Вступает в силу с момента подписания, или со дня, который устанавливают стороны, и действует, как правило, до заключения нового договора. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на

который он заключен, если сторонами не принято иное решение. При смене собственника имущества организации он действует в течение трех месяцев. Изменения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в том же порядке, какой установлен для его заключения. Действие коллективного договора распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен, а также на работников, от имени которых он не заключался, при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме. Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены нанимателем с действующим у него коллективным договором. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами его заключившими, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

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

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие виды соглашений:

- ✓ генеральное,
- ✓ тарифное
- ✓ местное.

Генеральное (республиканское) соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на республиканском уровне.

Тарифное (отраслевое) соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли.

Местное соглашение устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двусторонние и трехсторонние. Соглашения, предусматривающие полное или частичное бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти.

Сторонами соглашений могут быть: на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также правительство Республики Беларусь; на отраслевом уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления; на местном уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений определяются комиссией, формируемой сторонами на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Соглашения заключаются в письменной форме, на срок не менее чем на один год и не более чем на три года. Подписывается

соглашение на каждой странице уполномоченными представителями. Подписанные генеральное, тарифное (отраслевое) и местное соглашения подлежат обязательной регистрации соответственно в республиканском органе государственного управления по труду и его местных органах, т.е. в Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь и в местных органах по труду Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Содержание соглашений в соответствии со ст. 360 ТК определяется сторонами в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

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

4. Обеспечении занятости;

5. Охране окружающей среды;

6. Иных трудовых и социально-экономических условиях.

Тарифные и местные соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, при проведении приватизации и др. Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашении. Действие соглашения распространяется на работников, нанимателей, орган исполнительной власти, которые уполномочили участников соглашения разработать и заключить его от их имени. Изменения и дополнения в соглашения вносятся в том же порядке, какой установлен для его заключения. Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также государственными органами надзора и контроля за исполнением законодательства. Контроль за выполнением генерального соглашения осуществляет Национальный совет по трудовым и социальным вопросам. Исполнение тарифных и местных соглашений контролируется постоянно действующими местными и региональными советами по трудовым и социальным вопросам, которые создаются сторонами этих соглашений.

ТЕМА 6. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Субъектами трудовых правоотношений являются также участники трудовых правоотношений, которые возникают при решении споров между работником и нанимателем. Выделяют *индивидуальные и коллективные трудовые споры*. Разрешение индивидуальных трудовых споров осуществляется согласно гл. 17 ТК. Согласно ст. 233 ТК индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС);
- 2) судами.

Комиссия по трудовым спорам образуется сроком на 1 год у нанимателей (независимо от наименования и формы собственности) при наличии в этой организации профсоюза из равного числа представителей профсоюза и нанимателя. КТС в 10-дневный срок рассматривает споры работников-членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных НПА (перечень споров установлен ст. 236 ТК).

Работник – не член профсоюза также имеет право обратиться в КТС или в суд.

КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза. Решение комиссии по трудовым спорам имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит.

Копии решения КТС в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю. По общему правилу трудовые споры первоначально должны рассматриваться в КТС, а при несогласии с решением КТС или в случае, если члены КТС не пришли к соглашению, – заинтересованная сторона вправе обратиться в суд.

Вместе с тем в соответствии со ст. 241 ТК существует ряд трудовых споров, рассмотрение которых законодательством отнесено к непосредственной компетенции суда (напр., о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 22 ТК; об отказе в заключении трудового договора; о восстановлении на работе; о возмещении работником материального ущерба, причиненного нанимателю и т.д.).

Коллективные трудовые споры – 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. 377 ТК). Коллективные трудовые споры разрешаются примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.

Одно из основных мест в системе разрешения занимает примирительная комиссия – первоначальный и обязательный этап разрешения коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия создается в 3-дневный срок с момента возникновения коллективного из представителей нанимателя и работников. Представители сторон от 2 и более представителей от каждой из 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 не достижении решения об этом нейтральный член комиссии в 5-дневный срок назначается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. 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.

В разрешении коллективных трудовых споров в ст. 382 ТК предусмотрена такая форма его разрешения как посредничество.

При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику, который после консультаций со сторонами вносит не позднее чем в 5-дневный срок предложение по разрешению коллективного трудового спора.

Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами. При согласии сторон с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается.

Одной из форм разрешения коллективных трудовых споров является *трудовой арбитраж*, правовое положение которого закреплено в ст.383 ТК, согласно которой при несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии или 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 областным трудовым арбитражем, сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями. Решение трудового арбитража в письменной форме не позднее чем в 5-дневный 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.

Надзор за соблюдением законодательства о труде – единая функция, являющаяся разновидностью правоохранительной функции государства и осуществляемая специально уполномоченными государственными органами в интересах охраны законности в трудовых правоотношениях.

Эффективное выполнение функции надзора за соблюдением законодательства о труде возможно только с помощью системы органов, на которые она возложена.

Система органов надзора за соблюдением законодательства о труде призвана как можно шире охватить все предприятия, учреждения и организации для обеспечения законности в сфере трудовых отношений. Осуществление надзорных полномочий (выявление, пресечение и предупреждение нарушений норм трудового законодательства) каждый орган системы обеспечивает собственными средствами и методами.

Система органов надзора за соблюдением законодательства о труде – это единый механизм, позволяющий эффективно осуществлять правоохранительную функцию государства. Именно благодаря наличию системы может быть достигнуто такое положение, когда любое юридически значимое действие нанимателей в отношении работников оказывается охваченным сферой надзора и контроля.

Объектом надзора за соблюдением законодательства о труде являются трудовые права человека, как индивидуальные, так и коллективные.

К общественным функциям, которые призваны выполнять органы надзора, относятся: обеспечение законности в трудовых правоотношениях; защита субъективных трудовых прав работников; содействие совершенствованию организации труда и др.

Надзорная деятельность – это вид правоохранительной деятельности государства. Надзор – это своего рода суженный контроль, это деятельность государственных органов по проверке и обеспечению точного, неуклонного и единообразного исполнения законов. Полномочия органов надзора сводятся к требованиям устранить нарушения закона. Органы надзора не могут непосредственно отменять или изменять акты поднадзорного органа, но, обнаружив нарушения закона, добиваются их устранения, применения к виновным лицам мер ответственности путем внесения своих предложений на рассмотрение того органа, который правомочен решать эти вопросы

Согласно ст. 462 ТК систему государственного надзора за соблюдением законодательства о труде составляют специально уполномоченные государственные органы, действующие в соответствии с законодательством. К ним можно отнести: Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; главное управление политики занятости и народонаселения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь; Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и атомной энергетике Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь; органы санитарно-эпидемиологической службы системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь; органы государственного пожарного надзора Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь; органы государственной экспертизы условий труда Министерства труда и

социальной защиты Республики Беларусь; органы государственного энергетического надзора.

Каждый из вышеперечисленных органов осуществляет свою деятельность в конкретной сфере в четко ограниченных пределах, что позволяет им действовать наиболее эффективно, не дублируя друг друга.

Особое место в системе органов государственного надзора и контроля занимает Департамент государственной инспекции труда – государственный орган с правами юридического лица, являющийся структурным подразделением Министерства труда и социальной защиты, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Ст. 463 ТК закрепляет право на общественный контроль. Если государственный надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляется специально уполномоченными государственными органами, то осуществление общественного контроля в этой области общественных отношений законодатель предоставил профсоюзам. Данное право вытекает из правомочий профессиональных союзов на контроль за выполнением коллективного договора (соглашения) и др. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется по принципу социального партнерства между профсоюзами, нанимателями и государственными органами.

Порядок осуществления общественного контроля профсоюзами определяется Советом Министров Республики Беларусь. Профсоюзы могут осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде лишь в отношении тех нанимателей, где работают члены данного профсоюза и создан его первичный выборный орган.

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется по принципу социального партнерства между профсоюзами, нанимателями и государственными органами. Они имеют право осмотра рабочих мест; наблюдения за выполнением требований охраны труда; проведения проверок; получения от нанимателей необходимой информации и объяснений по вопросам, относящимся к предмету контроля; проводят общественную экспертизу безопасности проектируемых, строящихся и вводимых в эксплуатацию производственных объектов; обращаются в суд с исковыми заявлениями о защите трудовых и социально-экономических прав работников и др.

В случае выявления в ходе проверки нарушений законодательства о труде профсоюзы оформляют представление установленного образца об устранении нарушений, которое вручается нанимателю, а при необходимости направляется в органы государственного надзора или в правоохранительные органы.

Профсоюзы могут также ходатайствовать о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде. Наниматель, государственные органы обязаны рассмотреть представление профсоюза и в месячный срок письменно уведомить его о результатах этого рассмотрения.

Представители профсоюза имеют право участвовать в проверках, проводимых государственными органами по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде, и изложить свое мнение в документах, составленных по результатам проверки.

ТЕМА 7. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Основные термины и определения по охране труда

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

Безопасность производства – это оптимальный баланс состояния технологического процесса, оборудования, рабочих мест и поведения человека, ограничивающий воздействие на работника опасных и вредных производственных факторов.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых исключено воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Опасный производственный фактор – фактор, воздействие которого на работающего в производственном процессе в определенных условиях способно привести к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья либо к смерти.

Вредный производственный фактор – фактор, воздействие которого на работающего в производственном процессе в определенных условиях может привести к заболеванию, снижению работоспособности либо к смерти.

В зависимости от уровня и продолжительности воздействия отдельные вредные факторы могут стать опасными.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, воздействующих на работоспособность и здоровье работающего в процессе трудовой деятельности.

Опасная зона – пространство, в котором на работника воздействуют опасные и вредные производственные факторы.

Средство защиты на производстве – средство, предназначенное для предотвращения риска или уменьшения его воздействия на работающего до допустимого уровня.

Средство индивидуальной защиты – средство защиты, надеваемое на тело работающего или его части либо используемое им, предназначенное для предотвращения или уменьшения воздействия на работающего вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения и (или) при работе в неблагоприятных температурных условиях.

Средство коллективной защиты – средство защиты, конструктивно и (или) функционально связанные с производственными процессами и оборудованием, помещением (зданием) или производственной площадкой, предназначенное для защиты работающих от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (системы вентиляции, отопления и освещения производственных

помещений, заземление и зануление электроустановок, звукоизолирующие и звукопоглощающие облицовки, системы дистанционного управления и др.).

Производственная санитария – система организационных, санитарно-гигиенических мероприятий и технических средств и методов, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников недопустимого риска.

Техника безопасности – это система организационных мероприятий, защитных мер и методов, предотвращающих воздействие на работников недопустимого риска.

Пожарная и взрывная безопасность – это система организационных и технических средств, направленных на профилактику и ликвидацию пожаров и взрывов, ограничение их последствий.

Целью охраны труда является сокращение социально-экономических потерь, обусловленных условиями труда, а ее предметом – исследование состояния условий труда, идентификация опасных и вредных факторов, их источников, оценка рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, разработка и широкое использование комплекса мер по обеспечению безопасных и безвредных условий труда, повышению культуры производства.

По оперативным данным Департамента государственной инспекции труда, ежегодно в организациях Республики Беларусь в среднем в результате несчастных случаев на производстве травмы получают около 3000 работников, в том числе около 200 со смертельным исходом. По экспертным оценкам, потери общества от одного несчастного случая со смертельным или тяжелым исходом оцениваются суммой, приблизительно равной 75 тыс. долл. США.

Основными причинами несчастных случаев являются:

- невыполнение должностными лицами, руководителями работ своих обязанностей по охране труда;
- нарушение потерпевшими инструкций по охране труда;
- эксплуатация технически неисправного, не соответствующего стандартам безопасности производственного оборудования;
- допуск рабочих, принятых на работы с повышенной опасностью, к самостоятельной работе без проведения стажировки и проверки знаний по вопросам охраны труда;
- необеспечение работников средствами индивидуальной защиты или их неприменение;
- отсутствие или неисправность средств коллективной защиты;
- отсутствие или несоответствие инструкций по охране труда предъявляемым требованиям;
- непроведение обязательных медицинских осмотров работников;
- недостаточный уровень подготовки в области охраны труда;
- нарушение требований трудовой дисциплины и т. д.

Снижение числа несчастных случаев и уровня заболеваемости имеет важное социальное и экономическое значение:

- увеличение профессиональной активности;
- рост производительности труда;
- удовлетворенность работников своим трудом;
- создание хорошего психологического климата в трудовых коллективах;
- сокращение затрат, связанных с компенсацией за работу с вредными и тяжелыми условиями труда;
- уменьшение потерь, связанных с травматизмом, профессиональной и профессионально обусловленной заболеваемостью;
- уменьшение текучести кадров и т. д.

На рабочих местах в организациях имеется целый ряд опасных и вредных производственных факторов, которые создают неблагоприятные условия труда и способствуют развитию профессиональных и общих заболеваний, повышению травматизма.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях может привести к заболеванию или снижению работоспособности и (или) отрицательному влиянию на здоровье потомства.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях может привести к травме, внезапному резкому ухудшению здоровья или смертельному исходу.

Опасные и вредные производственные факторы по природе действия подразделяются на следующие группы: физические; химические; биологические; психофизиологические.

Физические опасные и вредные производственные факторы:

- повышенная задымленность, загазованность и запыленность воздуха рабочей зоны;
- движущиеся машины и механизмы; подвижные части производственного оборудования; передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;
- повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны, поверхности оборудования, материалов;
- повышенный уровень шума, вибрации, ультразвука и инфразвука на рабочем месте;
- повышенная или пониженная влажность, подвижность или ионизация воздуха;
- повышенный уровень ионизирующих и неионизирующих излучений в рабочей зоне;
- повышенное значение напряжения в электрической сети;
- повышенный уровень статического электричества и электромагнитных излучений;
- повышенная напряженность электрического или магнитного поля;

- недостаточное освещение, повышенная яркость света или пониженная контрастность;
- острые кромки, заусеницы и шероховатости по поверхности инструментов, заготовок и оборудования;
- расположение рабочего места на значительной высоте и т. д.

Химические опасные и вредные производственные факторы (различные химические соединения: кислоты, щелочи, соли, химические элементы, пестициды, удобрения и т. д.) подразделяются:

- по характеру воздействия на организм человека: токсические, раздражающие, сенсбилизирующие, канцерогенные, мутагенные, влияющие на репродуктивную функцию;
- по пути проникновения в организм человека: через органы дыхания, желудочно-кишечный тракт, кожные покровы, слизистые оболочки.

К биологическим опасным и вредным производственным факторам относят:

- патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, спирохеты и т. д.) и продукты их жизнедеятельности;
- ядовитые растения и грибы, некоторых животных, насекомых и птиц (непосредственная угроза для жизни или как переносчики заболеваний).

Психофизиологические опасные и вредные производственные факторы по характеру воздействия подразделяются на:

- физические (статические и динамические)
- нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).

Анализ несчастных случаев является одним из основных путей борьбы с травматизмом. Только после выявления причин того или иного несчастного случая появляются возможности для поиска путей исключения или снижения травматизма.

Анализ травматизма и заболеваемости на производстве проводится, как правило, по актам расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний, листкам временной нетрудоспособности.

Производственная травма – случай воздействия на работающего опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ, в результате которого произошла временная или постоянная потеря трудоспособности.

При травме происходит нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей и органов человека.

Травмы могут быть :

- механическими (ушибы, порезы, переломы, вывихи и др.), термическими (ожоги, обморожения),

- химическими (химические ожоги),
- электрическими (электрические травмы, электрические удары),
- психологическими (нервные стрессы, перенапряжения, испуги и др.).

Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работающего вредных производственных факторов.

Острое профессиональное заболевание (отравление) – заболевание, развившееся в результате воздействия вредного производственного фактора (факторов) в процессе трудовой деятельности в течение не более трех рабочих смен (дней).

Хроническое профессиональное заболевание (отравление) – заболевание, являющееся результатом длительного воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности.

Несчастный случай – опасная ситуация, которая заканчивается увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья.

По правовым последствиям для потерпевшего несчастные случаи подразделяются:

- происшедшие в быту
- происшедшие на производстве.

Несчастный случай в быту (или бытовой) – несчастный случай, который произошел с человеком в свободное от работы время при выполнении работ дома, на даче и при других аналогичных обстоятельствах.

Несчастный случай на производстве – несчастный случай в результате воздействия на работающего опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ.

По тяжести последствий несчастные случаи подразделяются:

- микротравмы,
- легкие,
- тяжелые,
- смертельные.

По числу пострадавших несчастные случаи подразделяются:

- одиночные, когда пострадал 1 человек;
- групповые – 2 человека и более, вне зависимости от степени тяжести полученных при этом травм.

Причины травматизма и профессиональных заболеваний принято подразделять:

- организационные,
- технические,

- санитарно-гигиенические
- психофизиологические.

Организационные причины травматизма и профзаболеваний целиком зависят от уровня организации труда на предприятии – отсутствие или неудовлетворительное проведение обучения и инструктажа, отсутствие проекта производства работ, несоблюдение режима труда и отдыха, неправильная организация рабочего места, отсутствие, неисправность или несоответствие условиям работы средств индивидуальной защиты, неудовлетворительный надзор за производством работ и т. д.

Технические причины травматизма и профзаболеваний можно характеризовать как причины, не зависящие от уровня организации труда на предприятии, – конструктивные недостатки оборудования, инструментов и приспособлений, несовершенство технологических процессов, средств сигнализации и блокировок и т. д. Эти причины иногда называют также конструкторскими или инженерными.

Санитарно-гигиенические причины связаны с неблагоприятными метеорологическими условиями труда; повышенными уровнями шума; вибрации; концентрациями вредных веществ в воздухе рабочей зоны; наличием вредных излучений; нерациональным освещением и т. д.

Психофизиологические причины обусловлены нервно-эмоциональным перенапряжением, несоответствием условий труда анатомофизиологическим особенностям работающего, неудовлетворительным психологическим климатом в коллективе и др.

Травмы и заболевания наносят ощутимый ущерб, который подразделяют на:

- материальный,
- моральный
- скрытый.

Материальный ущерб от несчастного случая включает в себя:

– ущерб предприятия: компенсация и проведение мероприятий вследствие гибели людей; материальные потери от несчастных случаев – стоимость испорченных материалов, инструментов, оборудования, их ремонта; расходы по фонду заработной платы на надбавки за совместительство, установленные на время отсутствия работника, получившего травму; доплаты до среднего заработка пострадавшим в результате несчастного случая, переведенным на более легкую работу, и др.;

– ущерб от невыполнения работ, услуг (в случае отсутствия совместительства);

– ущерб бюджета государственного социального страхования и пенсионного фонда: оплата пособий по временной нетрудоспособности; расходы на выплату пенсий инвалидам труда; расходы на санаторно-курортное лечение;

– ущерб бюджета здравоохранения (затраты на госпитализацию и поликлиническое лечение работников, получивших травму).

Моральный ущерб в форме физических и нравственных страданий возникает в каждом случае повреждения здоровья, обусловлен не только ухудшением функций организма, но и связанным с ними нарушением сложившегося образа жизни.

Моральный ущерб так же, как и скрытый ущерб, достаточно сложно структурировать и оценить.

Скрытый ущерб, который составляет более 70 %, проявляется в кратко- и долгосрочной перспективах.

В краткосрочной перспективе объектом воздействия скрытого ущерба является непосредственно работник, получивший производственную травму или приобретший профессиональное заболевание. Проявлениями его могут быть: сокращение продолжительности жизни; снижение качества жизни вследствие профессионального заболевания или производственной травмы; рост онкологических, сердечнососудистых и других заболеваний; психологические стрессы; снижение иммунитета.

В долгосрочной перспективе скрытому ущербу подвергается все общество, что отражается в нарушении репродуктивной функции; ухудшении генофонда нации; сокращении средней продолжительности жизни; росте общей заболеваемости и т. д.

Для профилактики и предотвращения травматизма и заболеваний проводят целый комплекс трудовых мероприятий.

Эффективность трудовых мероприятий подразделяют на:

- научнотехническую,
- экологическую,
- социальную
- экономическую.

Научно-техническая эффективность трудовых мероприятий выражается в приросте научной информации, в идее новых разработок безопасного оборудования и рациональных процессов.

Экологическая эффективность заключается в снижении загрязнения воздушной среды, воды, почвы, сохранении здоровья человека.

Социальная эффективность проявляется в защите жизни и здоровья работников от возможных производственных опасностей, гуманизации труда, обеспечении условия для гармоничного развития личности.

Экономическая эффективность мероприятий по охране труда для сферы материального производства может устанавливаться путем соизмерения экономических результатов (эффекта) и затрат.

Создание здоровых и безопасных условий труда относится к важнейшей задаче охраны труда во всех отраслях экономики Республики Беларусь.

Здоровые и безопасные условия труда обеспечиваются:

- соблюдением работодателями требований безопасности и гигиены труда;
- профессиональным отбором работников;
- обеспечением безопасности производственных процессов и производственного оборудования; – обеспечением пожарной безопасности;

- обеспечением безопасности зданий и сооружений;
- нормализацией условий производственной среды и трудового процесса;
- организацией санитарно-бытового обслуживания работников;
- защитой работающих от воздействия неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса;
- компенсациями и льготами за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и др.

Одним из действенных способов создания здоровых и безопасных условий труда и недопущения производственного травматизма является принятие мер по укреплению трудовой дисциплины за счет совершенствования в организациях механизма стимулирования работников за работу без нарушений требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины, а также усиление роли самих работников в обеспечении охраны труда.

Необходимо различать стимулирующее управление, связанное с поощрением работника, и наказывающее управление, связанное с ответственностью работника за свои действия (бездействие).

Установление личной ответственности работников позволяет совместно с иными формами профилактической работы привести в единую систему деятельность руководителей и специалистов, а также контролирующих лиц по обеспечению безопасных условий труда; оценивать уровень профилактической работы в области охраны труда; регулярно получать информацию о состоянии машин, оборудования, инструмента и рабочих мест с точки зрения их безопасной эксплуатации и принимать меры к устранению недостатков; получать данные о выполнении работниками требований охраны труда и принимать к ним меры дисциплинарного воздействия.

Виды поощрений работников за обеспечение охраны труда определяются локальными нормативными правовыми актами (коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о премировании и др.).

Формами морального стимулирования могут являться: объявление благодарности; занесение в Книгу почета (на Доску почета); награждение Почетной грамотой или ценным подарком; присвоение звания «Лучший по профессии»; присвоение коллективам звания «Лучший цех (участок, бригада) по охране труда» и другие виды поощрений.

Наиболее распространенная форма материального стимулирования – это премирование отдельных работников или целых коллективов за успехи в работе по охране труда.

ТЕМА 8. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Основу современного законодательства в области охраны труда в Республике Беларусь составляют: Конституция Республики Беларусь; Концепция государственного управления охраной труда в Республике Беларусь (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 августа 2005 г. № 904); Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 365-3 «Об охране труда» (с изм. и доп.); Трудовой кодекс Республики Беларусь; Гражданский кодекс Республики Беларусь; Уголовный кодекс Республики Беларусь, а также международные соглашения (например, Конвенция МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (2001 г.)) и др.

В систему законодательных актов по вопросам охраны труда входят:

- Декреты, Указы, директивы Президента Республики Беларусь;
- Законы Республики Беларусь;
- постановления и приказы Совета Министров Республики Беларусь;
- нормативные акты по охране труда органов государственного управления Республики Беларусь (Министерства труда и социальной защиты, Министерства здравоохранения, Министерства по чрезвычайным ситуациям, отраслевых министерств и ведомств и т. д.).

Кроме законодательных и директивных документов для отдельных отраслей и предприятий разрабатываются технические нормативные правовые акты – ТНПА (ТКП, ТР, СНиП, СанПиН и др.) и локальные производственные документы (инструкции по охране труда по профессиям и отдельным видам работ, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, соглашение по охране труда, план мероприятий по охране труда, контракт (трудовой договор), должностные обязанности и др.).

В Республике Беларусь разработана Концепция государственного управления охраной труда, которая определяет, что цель государственной политики в области охраны труда – сохранение жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

Основными принципами государственной политики в области охраны труда являются:

приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;

обеспечение гарантий права работников на охрану труда;

установление обязанностей всех субъектов правоотношений в области охраны труда, полной ответственности работодателей за обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

совершенствование правоотношений и управления в этой сфере, включая внедрение экономического механизма обеспечения охраны труда.

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

приоритет сохранения жизни и здоровья работников;

ответственность работодателя за создание здоровых и безопасных условий труда;

комплексное решение задач по улучшению условий и охраны труда путем реализации комплекса мер, направленных на улучшение условий и охраны труда, с учетом других направлений экономической и социальной политики, достижений в области науки и техники;

внедрение систем управления охраной труда;

социальная защита работающих, возмещение вреда лицам, потерпевшим при несчастных случаях на производстве и (или) получившим профессиональные заболевания;

установление единых требований по охране труда для всех работодателей;

использование экономических методов управления охраной труда, участие государства в финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

информирование граждан, обучение работников по вопросам охраны труда;

взаимодействие республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, контролирующих (надзорных) органов, профессиональных союзов, работодателей по вопросам охраны труда;

сотрудничество между работодателями и работниками;

использование международного опыта организации работы по улучшению условий и повышению безопасности труда.

Государственное управление охраной труда направлено:

на реализацию и совершенствование государственной политики в области охраны труда;

создание здоровых и безопасных условий труда у работодателя;

обеспечение эффективного взаимодействия и сотрудничества субъектов социального партнерства в решении вопросов охраны труда;

защиту прав и законных интересов работников.

Государственное управление в области охраны труда осуществляют Президент Республики Беларусь, Правительство Республики Беларусь, республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы в пределах своей компетенции.

Отношения в области охраны труда регулируются законодательством об охране труда, а также международными договорами Республики Беларусь и международными правовыми актами, составляющими право Евразийского экономического союза, включая технические регламенты Таможенного союза и Евразийского экономического союза, содержащие требования по охране труда.

Требования по охране труда – нормативные правовые предписания, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности, содержащиеся в нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных правовых актах, являющихся в

соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства Республики Беларусь обязательными для соблюдения, технических регламентах Таможенного союза и Евразийского экономического союза, локальных правовых актах.

Законодательство об охране труда основывается на Конституции Республики Беларусь и состоит из Закона Республики Беларусь «Об охране труда», Трудового кодекса Республики Беларусь, Гражданского кодекса Республики Беларусь, иных нормативных правовых актов, регулирующих отношения в области охраны труда, в том числе технических нормативных правовых актов, являющихся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства Республики Беларусь обязательными для соблюдения. Если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в Законе «Об охране труда», то применяются правила международного договора.

Статьей 20 Закона «Об охране труда» законодательно регламентирована деятельность службы охраны труда (специалиста по охране труда), которой определено, что для организации работы по охране труда и осуществления контроля за соблюдением работающими требований по охране труда наниматель в установленном законодательством порядке создает службу охраны труда, вводит в штат должность специалиста по охране труда или возлагает соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное им должностное лицо либо привлекает юридическое лицо (индивидуального предпринимателя), аккредитованное (аккредитованного) на оказание услуг в области охраны труда. Служба охраны труда (специалист по охране труда) подчиняется непосредственно руководителю организации или уполномоченному в соответствии с системой управления охраной труда его заместителю. Статьями 197–204 и 465 Трудового кодекса и ст. 44 Закона «Об охране труда» установлена ответственность работодателя и работника, виновных в нарушении законодательства по охране труда или препятствовании деятельности представителей органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), общественного контроля.

Законодательно определено (ст. 462 Трудового кодекса и ст. 40 Закона «Об охране труда»), что надзор за соблюдением законодательства об охране труда осуществляется Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты, его территориальными подразделениями.

В Республике Беларусь действуют следующие Законы: «Об основах государственного социального страхования», «О санитарно-эпидемическом благополучии населения», «О сертификации продукции, работ и услуг», «О стандартизации», «О пожарной безопасности», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

Деятельность по охране труда регулируется также: постановлениями Правительства Республики Беларусь; нормативными правовыми актами специально уполномоченных государственных органов надзора и контроля; нормативными правовыми актами министерств, других республиканских

органов государственного управления и иных организаций, подчиненных правительству; локальными нормативными правовыми актами нанимателей.

Перечень нормативных актов Республики Беларусь по охране труда включает: правила по охране труда; санитарные нормы, правила и гигиенические нормативы; государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ССБТ); строительные нормы и правила; правила устройства и безопасной эксплуатации; правила безопасности труда; типовые инструкции по охране труда; инструкции и стандарты предприятия по охране труда.

На основании законодательных актов, правил и норм по охране труда министерствами разработаны и по согласованию с профсоюзами введены положения об организации охраны труда соответствующего министерства. На основании этих положений организации разрабатывают положение об организации охраны труда на предприятии.

К нормам и правилам в области охраны труда относятся: строительные нормы (СН), строительные правила (СП), санитарные правила и нормы (СанПиН), правила устройства электроустановок (ПУЭ), нормы пожарной безопасности (НПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации грузоподъемных кранов, технические кодексы установившейся практики (ТКП), технические регламенты (ТР) и др.

Правила по технике безопасности содержат требования технического характера, направленные на защиту работников от воздействия предметов и средств труда, безопасную работу машин, оборудования и инструментов, снабжение станков и машин ограждениями и предохранительными приспособлениями и др. Нормы по производственной санитарии и гигиене труда определяют устройство помещений, рабочих мест в соответствии с физиологией и гигиеной труда, а также безопасные пределы содержания в воздухе помещений пыли, газов и др. Правила и нормы необходимо соблюдать как при проектировании, так и при эксплуатации промышленных объектов, оборудования. К числу норм по охране труда относятся нормы, устанавливающие средства индивидуальной защиты от профзаболеваний и производственных травм. На работах с вредными условиями труда, в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работающим выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ.

Система стандартов безопасности труда (ССБТ) представляет собой комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила организационно-технического, метрологического, санитарно-гигиенического характера, направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Целью ССБТ является установление комплекса взаимосвязанных стандартов, направленных на проведение согласованной политики государств – участников Соглашения в области стандартизации безопасных условий труда. ССБТ не исключает действия нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда, в том числе норм и правил,

утвержденных органами исполнительной власти в пределах их полномочий. Нормативные правовые акты, содержащие государственные требования охраны труда, нормы и правила, утвержденные органами исполнительной власти, и стандарты ССБТ должны быть взаимно увязаны.

Важнейшим локальным нормативным документом являются инструкции по охране труда для профессий и отдельных видов работ (услуг). Инструкции по охране труда разрабатываются руководителями структурных подразделений в соответствии с перечнем, составленным службой охраны труда, согласовываются со службой охраны труда, другими заинтересованными службами и подразделениями, а также профсоюзами и утверждаются руководителем предприятия.

Инструкции разрабатываются на 5 лет, а для профессий и работ с повышенной опасностью – на 3 года. При необходимости (введение новых или внесение изменений и дополнений в нормативные правовые акты по охране труда; внедрение новой техники и технологии; возникновение аварийной ситуации или травмирования работников, вызвавшие необходимость изменения инструкции) предусмотрен пересмотр инструкций ранее установленных сроков.

Инструкция должна содержать следующие главы:

- Общие требования по охране труда;
- Требования по охране труда перед началом работы;
- Требования по охране труда при выполнении работы;
- Требования по охране труда в аварийных ситуациях;
- Требования по охране труда по окончании работы.

Все работники в обязательном порядке знакомятся с инструкциями по охране труда под роспись (как правило, при проведении первичного на рабочем месте и повторных инструктажей).

Права и обязанности работодателя и работающих в области охраны труда, а также гарантии и права работающих на охрану труда изложены в соответствующих статьях Трудового кодекса Республики Беларусь и Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

Работодатель обязан:

- обеспечить безопасность при эксплуатации производственных зданий и сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых в производстве материалов, а также эффективную эксплуатацию средств защиты;
- создать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытовое обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание;
- установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (контрактом);
- выдать работающим необходимые средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;
- постоянно контролировать уровни опасных и вредных производственных факторов;

- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда; подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда; – проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические в течение трудовой деятельности медицинские осмотры работников;

- информировать работающих о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях по условиям труда;

- расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания, аварии, разрабатывать и реализовывать меры по их профилактике;

- не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) в соответствующий день (смену) работающего, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

- возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих, в том числе выплатить единовременное пособие работнику, утратившему трудоспособность;

- пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда и сотрудничать с работниками и их полномочными представителями в сфере охраны труда;

- выделять необходимые финансовые средства, оборудование и материалы на запланированные и утвержденные мероприятия по охране труда;

- назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда;

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением законодательства по охране труда;

- обеспечить беспрепятственный доступ к проведению проверки и предоставление соответствующих сведений по охране труда уполномоченных специалистов государственного и ведомственного контроля по вопросам их компетенции.

Работодатель имеет право:

- требовать от работающих соблюдения законодательства об охране труда;
- применять меры поощрения и материального стимулирования работающих за соблюдение требований по охране труда;

- обращаться в случаях, предусмотренных законодательством, в организации здравоохранения за сведениями о тяжести полученных работающими производственных травм;

- обращаться в государственные органы и суд для защиты своих прав в установленном законодательством порядке.

Работающий обязан:

- соблюдать требования НПА и ТНПА по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также

правил поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

– выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором (контрактом) и правилами внутреннего трудового распорядка;

– правильно использовать предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомить об этом непосредственного руководителя;

– проходить в установленном порядке предварительные, периодические и внеочередные (при ухудшении состояния здоровья) медицинские осмотры, обучение, переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда;

– оказывать содействие и сотрудничать с работодателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, происшедшем на производстве, а также и ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него и окружающих людей.

Работающий имеет право:

– на рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;

– обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам работы; – обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;

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

– 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.

Функциональные права и обязанности работников, в том числе в области охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, определяются квалификационными справочниками, техническими правилами, должностными инструкциями и другими нормативными актами, а также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором (контрактом) с работником.

ТЕМА 9. КОНТРОЛЬ (НАДЗОР) ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Надзор за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с Законом «Об охране труда» осуществляют Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты, его территориальные подразделения, иные органы, уполномоченные на осуществление контроля в соответствующих сферах деятельности: промышленной, ядерной и радиационной безопасности; санитарно-эпидемиологического благополучия населения; соблюдения требований технических регламентов; правил пользования электрической и тепловой энергией и др.

Основные функции *Департамента государственной инспекции труда*:

- осуществляет надзор за исполнением законодательства о труде и об охране труда;
- заслушивает на заседаниях коллегии должностных лиц по вопросам соблюдения законодательства о труде и об охране труда, получает от них объяснения по фактам выявленных нарушений;
- вносит предложения о приостановлении или отмене действия противоречащих законодательству о труде и об охране труда НПА, ТНПА, локальных НПА;
- вносит предложения о привлечении к ответственности работников, в том числе должностных лиц, допустивших нарушения законодательства о труде и об охране труда, вплоть до освобождения их от занимаемых должностей;
- контролирует проведение работы по обучению руководителей и специалистов организаций по вопросам законодательства о труде и об охране труда;
- информирует о результатах проведенных проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда для принятия необходимых мер по устранению выявленных нарушений;
- в случаях выявления нарушений требований по охране труда, создающих угрозу сохранению жизни, здоровью и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности, информирует для принятия мер государственные органы, имеющие право приостанавливать действие специального разрешения (лицензии), аттестацию, аккредитацию и аннулировать свидетельства и сертификаты;
- участвует в приемке законченных строительством объектов производственного и социально-бытового назначения, дает заключение о возможности их ввода в эксплуатацию;
- требует путем выдачи предписания внесения изменений в технологическую документацию на производственное оборудование, технологические процессы на соответствие требованиям по охране труда;
- проводит специальные расследования несчастных случаев на производстве и участвует в расследовании профзаболеваний, осуществляет

надзор за соблюдением работодателями законодательства о расследовании и учете несчастных случаев на производстве; согласовывает проекты ТНПА;

- осуществляет надзор за обеспечением работников СИЗ;
- осуществляет анализ нарушений законодательства о труде и об охране труда, несчастных случаев на производстве, вносит предложения по их предупреждению;
- применяет санкции к работодателям, привлекает к административной ответственности должностных лиц работодателей, допустивших нарушения законодательства о труде и об охране труда;
- содействует изучению работодателями и работниками законодательства о труде и об охране труда;
- выявляет факты заключения гражданско-правовых договоров на выполнение работ, которые должны осуществляться на основании трудового договора, и уведомляет органы прокуратуры о выявленных фактах нарушения законодательства.

Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности Министерства по чрезвычайным ситуациям (Госпромнадзор) осуществляет специальные функции в области промышленной безопасности, безопасности подъемно-транспортных средств, безопасной эксплуатации сосудов под давлением, безопасности перевозки опасных грузов и др.

Основные задачи департамента:

- осуществление специальных функций (регулирующих, контрольных, надзорных, исполнительных и др.) в области промышленной, технической, безопасной перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр;
- предупреждение техногенных аварий и травматизма на опасных производственных и других объектах повышенной опасности республики;
- регулирование деятельности организаций по обеспечению безопасного ведения работ, противоаварийной устойчивости производств и объектов.

Департамент в соответствии с возложенными задачами осуществляет государственный надзор:

- за производствами и объектами, на которых возможно образование взрывоопасных сред, а также производствами и объектами с вредными веществами; оборудованием и системами газоснабжения, магистральными газонефте- и нефтепродуктоводами, подземными хранилищами газа;
- металлургическими производствами (сталеплавильными, литейными, трубными, прокатными);
- горными работами, в том числе проводимыми в целях, не связанных с добычей полезных ископаемых;
- подземными и гидротехническими сооружениями;
- работами по геологическому изучению недр, разработкой месторождений полезных ископаемых, в том числе добычей нефти и газа;
- переработкой минерального сырья;

- охраной недр и их рациональным использованием при добыче полезных ископаемых, а также в целях, не связанных с их добычей, в том числе при строительстве метрополитенов;
- перевозкой грузов автомобильным, воздушным и речным транспортом;
- геологомаркшейдерским обеспечением при поисках, разведке и разработке месторождений полезных ископаемых, использованием недр в целях, не связанных с добычей, в том числе при строительстве метрополитенов и тоннелей различного назначения;
- производством работ на объектах, осуществляющих утилизацию боеприпасов;
- промышленными взрывчатыми материалами и пиротехническими изделиями, их разработкой, изготовлением, переработкой, использованием и реализацией, в том числе за взрывчатыми веществами, полученными в результате утилизации боеприпасов, транспортировкой взрывчатых материалов.

Департамент по ядерной и радиационной безопасности Министерства по чрезвычайным ситуациям (Госатомнадзор) осуществляет специальные функции в области обеспечения ядерной и радиационной безопасности.

Основные задачи Госатомнадзора:

- государственный надзор в области обеспечения ядерной и радиационной безопасности;
- контроль за исполнением законодательства в области обеспечения ядерной и радиационной безопасности.

Госатомнадзор в соответствии с возложенными на него задачами:

- анализирует практику применения законодательства в области использования атомной энергии, ядерной и радиационной безопасности и разрабатывает предложения по его совершенствованию;
- формирует соответствующие разделы утверждаемого Министерством по чрезвычайным ситуациям (МЧС) перечня норм и правил в области использования атомной энергии, ядерной и радиационной безопасности;
- участвует в выдаче МЧС организациям и индивидуальным предпринимателям специальных разрешений (лицензий);
- устанавливает требования к содержанию документов, подтверждающих обеспечение ядерной и радиационной безопасности объектов использования атомной энергии и источников ионизирующего излучения и деятельности, связанной с источниками ионизирующего излучения и объектами использования атомной энергии, средствами радиационной защиты и технологическим оборудованием для объектов использования атомной энергии и источников ионизирующего излучения;
- организует проведение экспертизы безопасности объектов использования атомной энергии и источников ионизирующего излучения, экспертизы их проектной и проектно-конструкторской документации.

Государственный санитарный надзор осуществляют Министерство здравоохранения Республики Беларусь, ГУ «Республиканский центр гигиены, эпидемиологии и общественного здоровья», областные центры гигиены,

эпидемиологии и общественного здоровья, Минский городской, городские, районные, зональные и районные в городах центры гигиены и эпидемиологии.

Государственный санитарный надзор включает в себя

- проведение государственной санитарно-гигиенической экспертизы; социально-гигиенического мониторинга;
- проверок организаций, их обособленных подразделений, представительств иностранных организаций, ИП, а также физических лиц по вопросам соблюдения ими законодательства в области санитарноэпидемиологического благополучия населения.

Государственный энергетический и газовый надзор осуществляют Министерство энергетики Республики Беларусь, государственное производственное объединение электроэнергетики «Белэнерго», республиканские унитарные предприятия электроэнергетики («Минскэнерго» и др.).

Основной задачей Госэнергогазнадзора является:

- контроль за соблюдением энергоснабжающими организациями и потребителями договорных обязательств по снабжению электрической, газовой и тепловой энергией;
- проведением энергоснабжающими организациями мероприятий по обеспечению надежного и качественного энергоснабжения потребителей, соблюдением установленных норм качества электрической, газовой и тепловой энергии;
- техническим состоянием электрических и теплоиспользующих установок потребителей, условиями их эксплуатации и проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание этих установок;
- техническим состоянием автономных энергоисточников потребителей;
- соблюдением потребителями требований к качеству электрической, газовой и тепловой энергии, предусмотренных ТНПА.

Органы государственного пожарного надзора Республики Беларусь (Госпожарнадзор) осуществляют:

- надзор за соблюдением требований законодательных, иных НПА, ТНПА системы противопожарного нормирования и стандартизации;
- дают заключения по проектам ТНПА системы противопожарного нормирования и стандартизации;
- осуществляют выборочный контроль за выполнением проектными и строительными организациями и гражданами противопожарных требований при проектировании, строительстве, реконструкции объектов;
- информируют население о состоянии пожарной безопасности объектов и результатах надзорной деятельности;
- участвуют в комиссиях по приемке в эксплуатацию законченных строительством объектов;
- оказывают помощь в обучении учащихся, студентов и работников требованиям пожарной безопасности;

➤ осуществляют производство дознания по уголовным делам о пожарах и (или) нарушении противопожарных правил, а также производство по делам об административных правонарушениях.

Государственная экспертиза условий труда. К органам госэкспертизы условий труда Республики Беларусь относятся:

- управление охраны и государственной экспертизы условий труда Минтруда и социальной защиты Республики Беларусь;
- управления (отделы) государственной экспертизы условий труда комитетов по труду, занятости и социальной защите областных и Минского городского исполнительных комитетов.

Органы государственной экспертизы условий труда осуществляют:

- государственный контроль за правильностью применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда, качеством проведения работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда;
- надзор за соблюдением законодательства о труде и пенсионном обеспечении по вопросам предоставления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Основными *задачами* контроля за соблюдением требований по охране труда являются:

- обследование состояния условий труда работников,
- анализ соблюдения требований по охране труда,
- предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний,
- выполнение работниками обязанностей в области охраны труда.

Контроль осуществляется руководителем организации или уполномоченным в соответствии с СУОТ его заместителем; должностными лицами, ответственными за организацию охраны труда и осуществление контроля за соблюдением требований по охране труда, а также при выполнении отдельных видов работ; работниками службы охраны труда. В осуществлении контроля могут принимать участие члены комиссии по охране труда, представители профсоюзов, в том числе общественные инспекторы по охране труда.

Контроль проводится:

- ежедневно на рабочих местах работников их непосредственными руководителями;
- ежемесячно в каждом структурном подразделении организации руководителями этих структурных подразделений;
- ежеквартально в организации руководителем организации или его заместителем с участием работников службы охраны труда, членов комиссии по охране труда, руководителей структурных подразделений и непосредственных

руководителей, иных работников организации; по мере необходимости в каждом структурном подразделении организации работниками службы охраны труда.

Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляют профсоюзы через своих технических инспекторов труда, общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюзов.

Основными *задачами* уполномоченных представителей являются содействие созданию в организации здоровых и безопасных условий труда, осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации (структурном подразделении организации), оказание помощи работникам по защите их прав на охрану труда.

Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляется профсоюзами в формах:

- ✓ проведения проверок в случаях, установленных законодательными актами;
- ✓ осуществления мероприятий по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав работников (мониторинг), участия в работе коллегиальных органов, комиссий и в иных формах, предусмотренных законодательством, коллективными договорами (соглашениями), не связанных с проведением проверок.

Технические инспекторы труда профсоюзов, общественные инспекторы по охране труда профсоюзов, другие уполномоченные представители профсоюзов при осуществлении общественного контроля в формах, не связанных с проведением проверок, вправе в порядке, установленном республиканскими объединениями профсоюзов, выдать нанимателю рекомендацию по устранению выявленных нарушений требований по охране труда, коллективного договора (соглашения). Наниматель обязан рассмотреть данную рекомендацию и проинформировать профсоюз о результатах ее рассмотрения в установленный в ней срок.

За нарушение работниками законодательства о труде и правил по охране труда установлены *дисциплинарная, материальная, административная и уголовная ответственность*.

Вопросы *дисциплинарной ответственности* регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь. За нарушения трудовой дисциплины, в том числе норм по охране труда, наниматель может применять следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве. Дисциплинарное взыскание может быть применено 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 нем стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

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

Работник может быть привлечен к *материальной ответственности* при одновременном наличии следующих условий:

- 1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
- 2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;
- 3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
- 4) вины работника в причинении ущерба.

Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе. После обнаружения ущерба и документирования факта причинения ущерба, с работника, виновного в причинении ущерба, берется объяснение. По соглашению сторон возможно добровольное возмещение ущерба полностью или частично; в этом случае необходимо заключить соглашение в письменном виде между работником и нанимателем.

Административная ответственность заключается в наложении штрафов на должностных лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, в том числе и по охране труда (в соответствии с Кодексом Республики Беларусь об административных правонарушениях).

К административной ответственности привлекают государственные органы надзора и контроля.

Уголовная ответственность за нарушение правил и норм охраны труда предусмотрена Уголовным Кодексом Республики Беларусь; меру наказания определяет суд (штраф, исправительные работы, ограничение свободы, лишение свободы).

Наниматели несут ответственность за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей, происшедшими по вине нанимателя, как на территории нанимателя, так и за ее пределами, а также во время следования работника к месту работы или с работы на транспорте, представленном нанимателем.

2. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Трудовое право: понятие, источники

Перечень вопросов для подготовки:

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Понятие трудовых отношений. Иные, тесно связанные с трудовыми, общественные отношения, регулируемые данной отраслью права.
3. Понятие источников трудового права и источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений.
4. Виды источников трудового права.
5. Конституция Республики Беларусь – основа правового регулирования труда.
6. Международные трудовые нормы и их соотношение с национальным законодательством.
7. Трудовой кодекс – основной источник трудового права Республики Беларусь.
8. Законы Республики Беларусь, декреты и указы Президента Республики Беларусь, постановления Совета Министров Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, иные нормативные правовые акты.
9. Акты Конституционного Суда Республики Беларусь как источники трудового права. Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь.
10. Значение судебной практики в применении и совершенствовании трудового законодательства.

Тема 6. Разрешение коллективных трудовых споров. Надзор за соблюдением законодательства о труде

Перечень вопросов для подготовки:

1. Понятие и виды трудовых споров. Причины и условия возникновения трудовых споров.
2. Понятие коллективного трудового спора, его отличие от индивидуального трудового спора.
3. Порядок предъявления и рассмотрения требований нанимателем.
4. Примирительная комиссия.
5. Посредничество.
6. Трудовой арбитраж.
7. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
8. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
9. Понятие общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.

10. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде.

Тема 8. Правовые основы охраны труда

Перечень вопросов для подготовки:

1. Законодательство об охране труда, в том числе технические НПА, являющиеся в соответствии с законодательными актами и постановлениями Правительства Республики Беларусь обязательными для соблюдения (далее – ТНПА).
2. Международные договоры Республики Беларусь и международно-правовые акты, составляющие право Евразийского экономического союза, включая технические регламенты Таможенного союза и Евразийского экономического союза, содержащие требования по охране труда.
3. Конвенции и рекомендации Международной организации труда.

Тема 9. Контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда

Перечень вопросов для подготовки:

1. Права и обязанности нанимателя, других должностных лиц и работников по обеспечению требований охраны труда.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
3. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
4. Функции и права профсоюзов по осуществлению общественного контроля.

ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 2. Общие положения регулирования трудовых отношений

Перечень вопросов для подготовки:

1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда.
2. Стороны и содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.
3. Предварительное испытание при приеме на работу.
4. Общий порядок заключения трудового договора. Ограничения и запреты в приеме на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка.
5. Форма трудового договора.
6. Понятие и виды изменения трудового договора и условий труда.
7. Основания прекращения трудового договора и их классификация.
8. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником.
9. Понятие времени отдыха и нерабочего времени и их виды.
10. Понятие и виды отпусков.

Тема 5. Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство

Перечень вопросов для подготовки:

1. Понятие социального партнерства и его значение.
2. Субъекты социального партнерства.
3. Принципы социального партнерства.
4. Понятие, стороны и содержание коллективного договора,
5. Понятие, виды, стороны и содержание соглашений.
6. Сфера действия, срок и форма коллективного договора, соглашения.
7. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения.
8. Раздел об охране труда в коллективном договоре и соглашении.
9. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения.
10. Ответственность сторон коллективного договора, соглашения.

ТЕМАТИКА КРУГЛЫХ СТОЛОВ

Тема 3. Рабочее время

Перечень вопросов для подготовки:

1. Понятие и значение правового регулирования рабочего времени.
2. Виды рабочего времени: нормальное (полное и сокращенное), неполное.
3. Работа в ночное время.
4. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочным работам. Ограничение сверхурочных работ.
5. Понятие режима рабочего времени, его элементы, порядок его установления.
6. Понятие ненормированного рабочего дня и условия его установления.

Тема 7. Общие вопросы охраны труда

Перечень вопросов для подготовки:

1. Понятие охраны труда, ее цель и задачи.
2. Государственная политика в области охраны труда.
3. Становление охраны труда в Республике Беларусь.
4. Принципы охраны труда.
5. Условия труда.
6. Опасные и вредные производственные факторы, их отрицательные последствия.
7. Условия и порядок компенсации морального и материального вреда, причинённого работнику в случае повреждения здоровья.
8. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие охраны труда.
2. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда.
3. Обязанности работника в области охраны труда.
4. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
5. Система органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
6. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.
7. Ответственность за нарушения работниками требований законодательства о труде и правил по охране труда
8. Основные законодательные акты Республики Беларусь по охране труда.
9. Дисциплинарные взыскания. Виды, порядок их применения.
10. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
11. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
12. Понятие труда, трудового права.
13. Понятие источников трудового права.
14. Понятие и классификация субъектов трудового права и их правовой статус.
15. Понятие социального партнерства и его значение.
16. Принципы социального партнерства.
17. Соглашения как акты социального партнерства (понятие, виды соглашений, стороны, содержание соглашения).
18. Коллективный договор (понятие, стороны, содержание коллективного договора).
19. Порядок заключения коллективного договора.
20. Понятие и значение трудового договора.
21. Стороны трудового договора.
22. Содержание трудового договора.
23. Срок трудового договора.
24. Заключение трудового договора.
25. Установление предварительного испытания.
26. Понятие перевода и перемещения.
27. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
28. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя.
29. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
30. Дополнительные основания прекращения трудового договора с

некоторыми категориями работников при определенных условиях.

31. Режим рабочего времени и его виды.
32. Понятие и значение времени отдыха. Виды времени отдыха.
33. Понятие и виды трудовых споров.
34. Коллективные трудовые споры: понятие и стороны.
35. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

4. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Андруш, В. Г. Охрана труда: учеб. / В. Г. Андруш, Л. Т. Ткачева, К. Д. Яшин. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск: РИПО, 2021. – 334 с.
2. Астапов, Е. И. Трудовое право : учеб. пособие / Е. И. Астапов [и др.]; под общ. ред. Г. А. Василевича, К. Л. Томашевского. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2022. – 632 с.
3. Вершина, Г. А. Охрана труда : учебник для студентов учреждений высшего образования по направлениям образования "Экономика и организация производства", "Транспорт", "Транспортная деятельность" / Г. А. Вершина, А. М. Лазаренков, М. Н. Мусаев . – 3-е изд., дополненное и переработанное.. – Минск : ИВЦ Минфина, 2022. – 582.
4. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков
5. [и др.]; под общ. ред. Г. А. Василевича, К. Л. Томашевского. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2022. – 632 с.
6. Киселева, Л.А. Трудовое право : учеб. Пособие / Л. А. Киселева. – Минск : Акад. управления при Президенте Респ. Беларусь, 2023. – 448 с.
7. Стрижак, М. С. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Изд., 2-е, испр. – Минск : Выш. шк., 2023. – 384 с.
8. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по юридическим специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – 5-е изд., исправленное и дополненное. – Минск : Амалфея, 2023. – 520 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

9. Агуреева, Н. Личный кабинет работодателя по охране труда / Н. Агуреева // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2023. – № 11. – С. 50–56.
10. Астапов, Е. И. Правовая охрана труда: теория и практика : моногр. / Е. И. Астапов, И. А. Комоцкая, В. И. Семенов. – Минск : Бизнесофсет, 2016. – 265 с.
11. Беляков, Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда : учебник для академического бакалавриата; в 2 т. / Г. И. Беляков. – Люберцы : Юрайт, 2016. – Т. 1. – 404 с.
12. Беляков, Г. И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда : учебник для академического бакалавриата; в 2 т. / Г. И. Беляков. – Люберцы : Юрайт, 2016. – Т. 2. – 352 с.

13. Вершина, Г. А. Охрана труда : пособие для подготовки руководителей и специалистов к проверке знаний по вопросам охраны труда / Г. А. Вершина [и др.]. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск : БНТУ, 2011. – 444 с.
14. Вайнштейн, Л. А. Психология безопасности труда : учеб. пособие / Л. А. Вайнштейн, К. Д. Яшин. – Минск : БГУИР, 2019. – 254 с.
15. Графкина, М. В. Охрана труда : учебник / М. В. Графкина. – М. : Academia, 2018. – 88 с.
16. Грубинова, Е. Несчастный случай на производстве: как юристу подготовить организацию к проверке / Екатерина Грубинова // Юрист. – 2020. – № 11. – С. 75–77.
17. Гуцко, П. А. Оценка условий труда как важный критерий формирования профессионального стажа в Республике Беларусь / П. А. Гуцко // Юстиция Беларуси. – 2020. – № 11. – С. 60–64.
18. Жук, О. И. Перечень основных документов и организация работы по охране труда в учреждении образования / О. И. Жук // ОТГБ. Охрана труда. Технологии безопасности. – 2023. – № 8. – С. 416.
19. Зинченко, Л. В. Правовая охрана труда женщин и несовершеннолетних в Республике Беларусь : моногр. / Л. В. Зинченко. – Минск : Белорус. наука, 2007. – 162 с.
20. Коробко, В. И. Охрана труда : учеб. пособие / В. И. Коробко. – М. : Юнити, 2015. – 256 с.
21. Иванов, А. Соглашения по охране труда: порядок разработки, заключения и содержание / Александр Иванов // Вопросы трудового права. – 2015. – № 1–2. – С. 46–51. УДК 349.22 ББК 67.405.
22. Материальное возмещение морального вреда в трудовых правоотношениях / Солянкина Н. А. // Трудовое и социальное право = Працоўнае і сацыяльнае права = Labour and social law : ежеквартальный научно-практический журнал / учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси "Международный университет "МИТСО". – 2024. – № 2. – С. 51–56.
23. Методические рекомендации по вопросам осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда / Федерация профсоюзов Беларуси, Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО». Минск : Международный университет «МИТСО», 2023. 151 с.
24. Михайлов, Ю. М. Охрана труда в офисе / Ю. М. Михайлов. – М. : Альфа-Пресс, 2016. – 240 с.
25. Охрана труда: учеб.-метод. комплекс [Электронный ресурс] / сост. А. Н. Юшкевич. – Минск : МИТСО, 2021. – 341 с.
26. Лазаренков, А. М. Охрана труда : учеб.-метод. пособие / А. М. Лазаренков [и др.]. – 2-е изд., доп. и перераб. Минск : БНТУ, 2023. – 144 с.
27. Давидовский, Р. В. Практическое пособие по охране труда : (в вопросах и ответах) / Р. В. Давидовский [и др.]. – 6-е изд., доп. и перер. – Минск : Центр охраны труда и промышленной безопасности, 2023. – 216 с.

28. Родионова, О. М. Медико-биологические основы безопасности. Охрана труда : учебник для прикладного бакалавриата / О. М. Родионова, Д. А. Семенов. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 441 с.

29. Семич, В. О некоторых вопросах проверки знаний по охране труда / В. Семич // Охрана труда. Практикум. – 2023. – № 6. – С. 7–12.

30. Типовые инструкции по охране и безопасности труда. – Минск : Промкомплекс, 2023. – 415 с.

31. Попова, Т. В. Охрана труда : учеб. пособие / Т. В. Попова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2018. – 318 с.

32. Цифровые показатели российского законодательства об охране труда / Хныкин Г. В. // Трудовое и социальное право = Працоўнае і сацыяльнае права = Labour and social law : ежеквартальный научно-практический журнал / Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси "Международный университет "МИТСО". – 2021. – № 4. – С. 46–51.

33. Штейнер, А. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда дистанционного работника / А. Штейнер // Охрана и безопасность труда. – 2023. – № 5. – С. 5154.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

34. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс]: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февр. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, – Минск, 2025.

35. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З (с изм. и доп.) // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

36. Об охране труда [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-З, // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

37. О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 16 окт. 2009 г., № 510 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

38. О страховой деятельности [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 25 авг. 2006 г., № 530, в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 27 сент. 2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

39. О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 янв. 2004 г. № 30 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

40. Об аттестации рабочих мест по условиям труда [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 22 февр. 2008 г. № 253 //

ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

41. О порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний, работающих по вопросам охраны труда [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 28 нояб. 2008 г. № 175// ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

42. О порядке разработки и принятия локальных правовых актов по охране труда [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 28 нояб. 2008 г. № 176, // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

43. Об утверждении Типовой инструкции по охране труда при использовании в работе офисного оборудования [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 14 апр. 2021 г. № 25 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

44. Об утверждении санитарных норм, правил и гигиенических нормативов «шум на рабочих местах, в транспортных средствах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки» и признании утратившими силу некоторых постановлений и отдельных структурных элементов постановления Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь [Электронный ресурс]: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь от 16 ноябр. 2011 г. № 115 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

45. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

46. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июля 1995 г., № 278: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

47. О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров: Указ Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

48. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 авг. 1999 г.: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

49. О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров: Постановление Пленума

Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 № 9: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

50. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 мар. 2002 г., № 2: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

51. О трудовых книжках: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г., № 40: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

52. Об утверждении Примерной формы трудового договора: постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 27 дек. 1999 г., № 155: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025.

53. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: утверждены постановлением Министерства труда Респ. Беларусь, 5 апр. 2000 г. № 46: ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2025