Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»

Юридический факультет
Кафедра гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой
гражданско-правовых дисциплин
и профсоюзной работы
_____ Синьков Б.Б.
20. 09 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Декан юридического факультета
_____Юрочкин М.А.
16. 12. 2025 г.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

для специальности: 7-06-0421-01 Юриспруденция

Составитель: Капитанец Е.Т. старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» магистр юрид. наук, исследователь

Рассмотрено и рекомендовано к утверждению на заседании кафедры гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»
20.09.2025 г., протокол № 2

Утверждено на заседании научно-методического совета учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»
16.12.2025 г., протокол № 2

РЕЦЕНЗЕНТЫ:
Дедковский А.А., заведующий кафедрой уголовно-правовых дисциплин, учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО» кандидат юридических наук, доцент;

Кафедра бухгалтерского учета, экономики и права учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет.

Регистрационный № УД-016-26/э

Регистрационное свидетельство № 1102645903 от 03.02.2026

АКТУАЛИЗИРОВАН
Рассмотрено и рекомендовано к утверждению на заседании кафедры гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»
____.____.20___ г., протокол № ___

Утверждено на заседании научно-методического совета учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»
____.____.20___ г., протокол № ___

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА 4
УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА 6
I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ 25
Тема 1. Историко-правовой аспект формирования трудового права 25
Тема 2. Субъекты системы социального партнерства 40
Тема 3. Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь 47
Тема 4. Трудоправовая ответственность 53
Тема 5. Трудовое процедурно-процессуальное право 55
Тема 6. Особенности правового регулирования трудовых отношений для отдельных категорий работников 63
Тема 7. Институт рабочего времени в трудовом законодательстве Республики Беларусь 77
Тема 8. Внерабочее время. Социальные отпуска 84
II. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ 89
Задачи 89
Семинарские (практические) занятия 95
III. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ 97
Примерный перечень заданий и контрольных мероприятий управляемой самостоятельной работы 97
Примерный перечень вопросов к зачету 98
IV. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ 100
Перечень рекомендуемой литературы 100

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Электронный учебно-методический комплекс (далее – ЭУМК) по учебной дисциплине «Актуальные проблемы в трудовой сфере» разработана для обучающихся по специальности 7-06-0421-01 «Юриспруденция» углубленного высшего образования (профилизация: «Правовое обеспечение хозяйственной деятельности»)знакомит обучающихся с историческими этапами становления отрасли трудового права, тенденциями развития законодательства о труде в Республике Беларусь и зарубежных странах; международно-правовым регулированием трудовых отношений и влиянием процесса глобализации на правовые системы стран мира (включая и системы трудового права); практическими проблемами современного трудового права (сложными вопросы контрактной системы трудового найма, проблемами локального и коллективно-договорного нормотворчества); атипичными трудовыми отношениями (заемный труд, труд профессиональных спортсменов, дистанционных работников и др.).

Цель ЭУМК – помощь обучающимся в освоении учебной дисциплины для обретения как передовых теоретических знаний, так и важных прикладных навыков работы юриста. Структурно ЭУМК состоит из пояснительной записки, четырех разделов и списка используемой литературы.

Понимание исторических этапов развития и теоретических проблем трудового права, а также обретение обучающимися практических навыков юридической деятельности в области трудового права предполагает предварительное уяснение основных положений философии, теории и истории государства и права, трудового права, гражданского права и процесса, и других отраслей права.

При проведении семинаров и организации управляемой самостоятельной работы целесообразно использовать различные формы проведения занятий и интерактивные методики, а именно: написание рефератов (эссе) с последующими выступлениями с докладами по избранным темам, проведение деловой игры (по проведению коллективных переговоров, связанных с внесением изменений и дополнений в коллективный договор), решение казусов, составление локальных нормативных правовых актов и (или) трудовых договоров (контактов).

Содержание разделов ЭУМК отвечает образовательному стандарту высшего образования ОСВО 7-06-0421-01-2023 (углубленное высшее образование), для специальности 7-06-0421-01 Юриспруденция, утвержденного Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 18.05.2023 № 160.

Работа с ЭУМК должна включать на первом этапе ознакомление с тематическим планом дисциплины, представленным в учебной программе. С помощью учебной программы по дисциплине можно получить информацию о тематике лекций и семинарских занятий, перечнях рассматриваемых вопросов и рекомендуемой для их изучения литературы.

Основными **структурными элементами ЭУМК** являются:

учебная программа по дисциплине;

теоретический раздел, включающий конспект лекций для теоретического изучения учебной дисциплины;

практический раздел, содержащий учебно-методические материалы для поведения семинарских занятий;

раздел контроля знаний, в котором представлены задания для самостоятельной управляемой работы студентов, контрольные вопросы и задания по всем предусмотренным учебной программой темам;

вспомогательный раздел, в котором представлен список учебных изданий и информационно-аналитических материалов, рекомендуемых для изучения учебной дисциплины.

Обучающимся рекомендуется использовать материалы ЭУМК для осуществления активной самостоятельной работы при изучении дисциплины, подготовки к аудиторным занятиям и для подготовки к итоговому контролю знаний.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
учреждения образования
Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»
_____ Ю.Л.Шевцов
_____2023
Регистрационный № УД-232/01-23/уч.

МОДУЛЬ «ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ»
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности

7-06-0421-01 Юриспруденция
профилизация: Правовое обеспечение хозяйственной деятельности

2023 г.

Контрольный экземпляр

Учебная программа составлена на основе Образовательного стандарта образования ОСВО 7-06-0421-01-2023 углубленного высшего образования специальности 7-06-0421-01 «Юриспруденция» и в соответствии с учебным планом учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» для специальности 7-06-0421-01 «Юриспруденция» (профилизация: «Правовое обеспечение хозяйственной деятельности»)

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

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:
Кафедрой гражданско-правовых дисциплин учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»
(протокол № 23 от 19.06.2023)

Научно-методическим советом учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»
(протокол № 8 от 14.07.2023)

Нормоконтроль
ведущий специалист
УМУ
Т.Д. Логунович

Зав. библиотекой
О.В. Бабаринова

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа по учебной дисциплине «Актуальные проблемы в трудовой сфере» разработана для обучающихся по специальности 7-06-0421-01 «Юриспруденция» углубленного высшего образования (профилизация: «Правовое обеспечение хозяйственной деятельности»).

Целью изучения учебной дисциплины «Актуальные проблемы в трудовой сфере» является: углубленное изучение магистрантами вопросов трудового права в Республике Беларусь, развитие умения магистрантов анализировать полученные знания в целом по трудовому праву и наиболее актуальным проблемам, а также применение полученных знаний в практической деятельности.

Основные задачи учебной дисциплины «Актуальные проблемы в трудовой сфере»:

формирование у магистрантов необходимой теоретической базы в области трудового права;

творческое осмысление основных научных идей в данной сфере;

выявление тенденций и проблемных вопросов в правовом регулировании трудовых отношений;

оценка современного состояния законодательства в области трудового права;

овладение навыками системного анализа конкретных ситуаций и умением находить оптимальные решения проблем.

В результате изучения учебной дисциплины «Актуальные проблемы в трудовой сфере» у обучающихся должна сформироваться следующая специализированная компетенция:

СК-5. Быть способным использовать знания о правовом регулировании отношений между нанимателем и работником в области трудового права.

Для приобретения профессиональных компетенций в результате изучения учебной дисциплины, обучаемый должен:

знать:

законодательство трудового права в Республике Беларусь;

судебную и правоприменительную практику;

практику деятельности отдела кадров.

уметь:

оценить развитие законодательства в данной сфере;

характеризовать основные институты и понятия трудового права;

осуществлять комплексный анализ норм трудового права;

анализировать конкретные практические ситуации с целью разработки наиболее эффективных путей их правового разрешения;

владеть навыками:

применения норм законодательства Республики Беларусь в решении конкретных практических ситуаций;

составления и правового анализа правоприменительных актов в сфере трудовых отношений.

Методика преподавания дисциплины строится на лекционных и практических занятиях и самостоятельной работе.

В лекциях даются основы теоретических знаний по дисциплине, раскрываются наиболее сложные вопросы трудового права, практика применения законодательства.

Основной целью практических занятий является решение магистрантами ситуационных задач на основе лекционного материала, а также анализа нормативных правовых актов и учебной литературы.

В числе эффективных педагогических **методов обучения**, способствующих вовлечению магистрантов в поиск и управление знаниями, приобретению опыта самостоятельного решения разнообразных задач, следует выделить:

проблемное обучение (проблемное изложение, частично-поисковый и исследовательский методы);

коммуникативные технологии, основанные на активных формах и методах обучения (дискуссия, круглый стол и др.);

метод анализа конкретных ситуаций.

Контроль подготовки магистрантов, качества обучения осуществляется в процессе практических занятий путем выполнения письменных контрольных заданий (в том числе тестовых), а также путем проверки способности магистрантов решать конкретные практические ситуации.

Самостоятельная работа магистрантов включает: изучение нормативных правовых актов по темам учебной дисциплины, теоретико-правовой анализ рекомендованной научной литературы, в том числе республиканских и зарубежных научно-практических изданий с последующим обсуждением на практических занятиях и решением ситуационных задач; изучение специальной литературы.

Распределение аудиторных часов по видам занятий и семестрам.
Виды и формы аттестации

Семестр	Количество академических часов							Форма текущей аттестации
	Всего	Аудит.	Из них					
			Лекции	Лабор. занятия	Практ. занятия	Семи-нары	УСР[1]	
Очная (дневная) форма получения высшего образования								
2	90	36	20			10	6	экз.
Всего	90	36	20			10	6	
Заочная форма получения высшего образования								
1	нач.	4	4					
2	90	6	2			4		экз.
Всего	90	10	6			4		

[1] Управляемая самостоятельная работа

II. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Историко-правовой аспект формирования трудового права

Исторические предпосылки и этапы формирования трудового права и трудового законодательства. Возникновение и развитие фабричного (рабочего) законодательства на территории Беларуси и странах Западной Европы. Основные этапы в развитии советского законодательства о труде (на примере КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 годов, Кодекса о труде БССР 1929 года, КЗоТ БССР 1972 года). Особенности источников трудового права. Значение судебной практики в применении и совершенствовании трудового законодательства.

Тема 2. Субъекты системы социального партнерства

Стороны социального партнерства (государство, наниматель, работники). Представители сторон социального партнерства (правительство, органы государственного управления, местные исполнительные и распорядительные органы, объединения нанимателей, профсоюзы и их объединения). Трехсторонние постоянно действующие органы социального партнерства (Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, отраслевой совет по трудовым и социальным вопросам, областные, городские и районные советы по трудовым и социальным вопросам). Модели социального партнерства.

Тема 3. Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь

Процедурные особенности заключения трудового договора. Новое в форме и содержании трудового договора. Обще правила о временных переводах. Новые особенности при временных переводах при производственной необходимости и при простое. Нововведения в основаниях и процедуре изменения существенных условий труда. Новые основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. Нововведения в основаниях и оформлении отстранения работника от работы.

Тема 4. Трудоправовая ответственность

Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности. Общая характеристика трудоправовой ответственности. Организационная ответственность в трудовом праве: советский опыт и современная оценка. Отличие общей дисциплинарной ответственности от специальной дисциплинарной ответственности. Понятие материальной ответственности и ее отличие от других видов ответственности. Проблемные вопросы определения размера материального ущерба в судебной практике.

Тема 5. Трудовое процедурно-процессуального права

Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Правила разграничения подведомственности индивидуальных трудовых споров между комиссией по трудовом спорам и судом. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Органы разрешения

коллективных трудовых споров. Процедурные и процессуальные особенности для коллективных трудовых споров. Порядок организации и проведения забастовок и локаутов в Беларуси и за рубежом.

Тема 6. Особенности правового регулирования трудовых отношений для отдельных категорий работников

Единство и дифференциация правового регулирования труда. Доктринальные представления о дифференциации. Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда. Содержание, заключение, изменение и прекращение контрактов с отдельными категориями работников (руководители организаций, государственные служащие, работники, выполняющие работы на загрязненных радиоактивными веществами территориях и другие). Содержание, заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с отдельными категориями работников (временные и сезонные работники, работники-надомники, домашние работники, дистанционная работа, совместители и другие).

Тема 7. Институт рабочего времени в трудовом законодательстве Республики Беларусь

Виды рабочего времени. Особенности привлечение работников без их согласия к сверхурочной работе. Особенности привлечение работников без их согласия в выходные дни. Особенности привлечение работников к работе в праздничные дни.

Тема 8. Внерабочее время. Социальные отпуска

Классификация видов внерабочего времени и его соотношение с времени отдыха. Трудовые отпуска: понятие и виды. Понятие рабочего года. Изменения в правилах суммирования трудовых отпусков. Перенос и продление трудовых отпусков, правовое регулирования разделения их на части, отзыв из отпуска. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск. Социальные отпуска: понятие и виды.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Очная (дневная) форма получения высшего образования

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Количество часов УСР	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские Занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Историко-правовой аспект формирования трудового права.	2		2			УО, УД
2	Субъекты системы социального партнерства.	2				2	УО, УД
3	Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь.	4		2		2	УО, УД
4	Трудоправовая ответственность	2		2		2	УО, УД
5	Трудовое процедурно-процессуального права.	2					УО, УД
6	Особенности правового регулирования трудовых отношений для отдельных категорий работников.	4		2			УО, УД
7	Институт рабочего времени в трудовом законодательстве Республики Беларусь	2		2			УО, УД
8	Внерабочее время. Социальные отпуска.	2					УО, УД
Всего		**20**		**10**		**6**	**экз.**

Заочная форма получения высшего образования

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Количество часов УСР	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские Занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Историко-правовой аспект формирования трудового права.	2					
2	Субъекты системы социального партнерства.			2			УО, УД
3	Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь.	2					УО, УД
4	Трудоправовая ответственность						
5	Трудовое процедурно-процессуального права.						
6	Особенности правового регулирования трудовых отношений для отдельных категорий работников.	2		2			УО, УД
7	Институт рабочего времени в трудовом законодательстве Республики Беларусь						УО, УД
8	Внерабочее время. Социальные отпуска.						УО, УД
Всего		**6**		**4**			**экз.**

IV. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. 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.

2. Стрижак, М. С. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск : Выш. шк., 2019. – 381 с.

3. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – 5-е изд., испр. и доп. – Минск : Амалфея, 2023. – 520 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

4. Балицкий, К. С. Полный список диссертаций. 1934–2017 / К. С. Балицкий. – М. : Проспект, 2018. – 207 с.

5. Бодакова, О. В. Правовое регулирование трудоустройства в Республике Беларусь / О. В. Бодакова. – Минск : Право и экономика, 2006. – 68 с.

6. Важенкова, Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : Амалфея, 2008. – 432 с.

7. Василевич, Г. А. Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь / Г. А. Василевич [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Агентство В. Гревцова, 2007. – 576 с.

8. Василевич, Г. А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г. А. Василевич. – Минск : ООО «Тесей», 2001. – 70 с.

9. Викторова, С. И. Современное трудовое правоотношение : моногр. / С. И. Викторова. – Минск : Право и экономика, 2011. – 224 с.

10. Войтик, А. А. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1 : Индивидуальное трудовое право : в 3 т. / Войтик А. А. [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – Т. 1. – 372 с.

11. Войтик, А. А. Курс трудового права: Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : ООО «Тесей», 2010. – 602 с.

12. Войтик, А. А. Срочный трудовой договор и контракт: сходства и различия / А. А. Войтик // Кадровик. Управление персоналом. – 2005. – № 5.

13. Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. / Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2013. – 164 с.

14. Волк, Е. А. Идея свободы в трудовом праве / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2015. – 208 с.

15. Волк, Е. А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 292 с.

16. Волк, Е. А. Комментарий к изменениям и дополнениям в Трудовой кодекс Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З / Е. А. Волк [и др.] под общ ред. В. В. Лосева. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2020. – 296 с.

17. Греченков, А. А. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю / А. А. Греченков. – Минск : Амалфея, 2012. – 200 с.

18. Греченков, А. А. Рабочее время и время отдыха / А. А. Греченков. – Минск : Информационно-правовое агенство «Регистр», 2008. – 105 с.

19. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.

20. Греченков, А. А. Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь : учеб. пособие / А. А. Греченков, А. Г. Свергун. – Минск : Акад. МВД, 2015. – 199 с.

21. Дисциплинарная и материальная ответственность / С. А. Абрамович [и др.] ; под общ. ред. К. Л. Томашевского. – Минск : Агентство Владимира Гревцова, 2007. – 252 с.

22. Зинченко, Л. В. Правовая охрана труда женщин и несовершеннолетних в Республике Беларусь / Л. В. Зинченко. – Минск : Белорус. наука, 2007. – 161 с.

23. Кеник, К. И. Правовое регулирование труда государственных служащих: монография / К. И. Кеник. – Минск : Дикта, 2006. – 347 с.

24. Кеник, К. И. Судебная практика по трудовым делам : пособие / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2000. – 192 с.

25. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 357 с.

26. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

27. Ковалева, Е. А. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность в свете изменений, внесенных Законом Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З в Трудового кодекс Республики Беларусь / Е. А. Ковалева, Т. В. Ковалева. – Минск : Амалфея, 2019. – 124 с.

28. Козик, А. Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : моногр. / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2012. – 244 с.

29. Комментария к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / колл. авт. ; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2020. – Т. 1.

30. Комментария к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / колл. авт. ; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2020. – Т. 2.

31. Кривой, В. И. Комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь: Трудовой договор. Трудовая дисциплина. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В. И. Кривой. – Минск : Регистр, 2008. – 360 с.

32. Кривой, В. И. Коллективные переговоры, договоры и споры / В. И. Кривой, Е. А. Ковалева, – Гомель : 2008. – 456 с.

33. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1. : Индивидуальное трудовое право : в 3 т. Т.2 / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск: Амалфея, 2014. – 460 с.

34. Курылёва, О. С. Трудовое право : учеб. пособ. / О. С. Курылёва [и др.]; под ред. Т. М. Петоченко. – Минск : РИПО, 2019. – 322 с.

35. Лопатьевская, Э. А. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав работника / Э. А. Лопатьевская. – Минск : Право и экономика, 2008. – 110 с.

36. Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ) : сб. науч. трудов V междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2019 г. – Минск : Международный университет «МИТСО», 2017. – 288 с.

37. Олейникова, А. В. Несчастные случаи на производстве : учет и расследование / А. В. Олейникова. – Минск : Агентство В. Гревцова, 2008. – 255 с.

38. Охрана труда : краткие ответы на экзаменационные вопросы и тесты / под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2018. – 191 с.

39. Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. трудов по итогам III междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / редкол. : К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – 270 с.

40. Петоченко, Т. М. Особая охрана труда женщин: понятие и содержание / Т. М. Петоченко // Науч. Труды Гос. инст. управл. и соц. технологий БГУ / редкол. : П. И. Бригадин (и др.). – Минск : ГИУСТ БГУ, 2007. – С. 331–335.

41. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет : Г. А. Василевич (предс.); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2020. – 1360.

42. Правовое регулирование труда педагогических работников (учителя, преподаватели, профессорско-преподавательский состав и др.) / под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2019. – 360 с.

43. Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права : сб. науч. трудов II междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013. – Минск : Международный университет «МИТСО», 2013. – 192 с.

44. Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства : история, современность, перспективы : сб. науч. трудов IV междунар. науч.-практ. конф., 27–28 окт. 2017. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. – 224 с.

45. Теоретико-прикладные аспекты занятости и эффективной организации труда в современных условиях: сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкая, Т. М. Петоченко. – Минск : Четыре четверти 2019. – 216 с.

46. Томашевский К. Л. Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019 года : общие положения, заключение, изменение трудового договора, контракты / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 3. – С. 16–20.

47. Томашевский, К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. – 560 с.

48. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2019. – 488 с.

49. Томашевский, К. Л. Трудовые споры : практ. пособие / К. Л. Томашевский [и др.]. – Минск : Промкомплекс, 2011. – 108 с.

50. Шишко, Г. Б. Трудовая дисциплина / Г. Б. Шишко. – Минск : Молодежн. науч. общество, 2000. – 125 с.

51. Ясинская-Казаченко, А. В. Коллективные трудовые споры и их урегулирование / А. В. Ясинская-Казаченко. – Минск : Респ. ин-т высш. шк., 2019. – 223 с.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

52. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996, 17.10.2004 (Решение от 17.11.2004 № 1), в ред. Закона Республики Беларусь от 12.10.2021 № 124-З, Решения республиканского референдума от 04.03.2022) // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

53. Всеобщая декларация прав человека: принятая и провозглашенная Резолюцией Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. – Минск: Представительство ООН в Республике Беларусь, 2000. – 30 с.

54. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17.

55. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верхов. Совета СССР. – 1976. – № 17.

56. Устав Международной Организации Труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева, 1996. – 254 с.

57. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. – Женева, 1991. – 1159 с.

58. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева, 1991. – 2247 с.

59. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.

60. О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь, 30 декабря 2010 г. № 225-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 4. – 2/1777.

61. О государственной службе: Закон Респ. Беларусь, 1 июня 2022 г. № 175-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь.

62. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г., № 125-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь, 3 июня 2022 г. № 2/2895

63. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-XII // Ведомости верховного Совета Республики Беларусь. 1992. № 19. Ст.300; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 9. Ст.54.

64. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий: Закон Республики Беларусь от 06.01.2009 № 9-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 17. – 2/1561.

65. Об охране труда: Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г. № 356- З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008 – № 158. – 2/1453.

66. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июля 1995 г., №278 // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1995. – № 21. – Ст. 485.

67. О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров: Указ Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 26.07.2013. – 1/14409.

68. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 авг. 1999 г., № 1180 //Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 56. – 5/3337.

69. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 мар. 2001 г., № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.

70. 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 //Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 44. – 6/321.

71. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 июня 2008 г., № 4 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – № 162. – 6/707.

72. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 13.07.2012. – 6/1199.

73. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 г., № 100 // // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

74. О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 г., № 104 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск,

2023.

75. Об утверждении перечня сезонных работ: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.04.2000 г., № 56 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

76. О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 г., № 73 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

77. О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 г., № 1695 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

78. О трудовых книжках: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г., № 40 // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 13.09.2014. – 8/29094.

79. Об утверждении Примерной формы трудового договора: постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 27 дек. 1999 г., № 155 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 7. – 8/2550; Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 10.01.2020, 8/34975.

80. Об объединениях нанимателей: Закон Респ. Беларусь, 12 дек. 2022 г., № 225-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

81. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: утверждены постановлением Министерства труда Респ. Беларусь, 5 апр. 2000 г. № 46 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 46. – 8/3389.

СРЕДСТВА ДИАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Диагностика результатов образовательной деятельности обучающихся осуществляется в ходе проведения всех видов занятий, самостоятельной работы и текущей аттестации по учебной дисциплине.

Основными формами контроля знаний по учебной дисциплине являются:

устный опрос	УО;
устный доклад	УД;
экзамен	экз.

ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ (ПРАКТИЧЕСКИХ) ЗАНЯТИЙ

Тема: Историко-правовой аспект формирования трудового права

Исторические предпосылки и этапы формирования трудового права и трудового законодательства. Возникновение и развитие фабричного (рабочего) законодательства на территории Беларуси и странах Западной Европы. Основные этапы в развитии советского законодательства о труде (на примере КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 годов, Кодекса о труде БССР 1929 года, КЗоТ БССР 1972 года). Особенности источников трудового права. Значение судебной практики в применении и совершенствовании трудового законодательства.

Тема: Субъекты системы социального партнерства

Стороны социального партнерства (государство, наниматель, работники). Представители сторон социального партнерства (правительство, органы государственного управления, местные исполнительные и распорядительные органы, объединения нанимателей, профсоюзы и их объединения). Трехсторонние постоянно действующие органы социального партнерства (Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, отраслевой совет по трудовым и социальным вопросам, областные, городские и районные советы по трудовым и социальным вопросам). Модели социального партнерства.

Тема: Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь.

Процедурные особенности заключения трудового договора. Новое в форме и содержании трудового договора. Новые виды срочного трудового договора. Обще правила о временных переводах. Новые особенности при временных переводах при производственной необходимости и при простое. Нововведения в основаниях и процедуре изменения существенных условий труда. Новые основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. Нововведения в основаниях и оформлении отстранения работника от работы.

Тема: Трудоправовая ответственность

Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности. Общая характеристика трудоправовой ответственности. Организационная ответственность в трудовом праве: советский опыт и современная оценка. Отличие общей дисциплинарной ответственности от специальной дисциплинарной ответственности. Понятие материальной ответственности и ее отличие от других видов ответственности. Проблемные вопросы определения размера материального ущерба в судебной практике.

Тема: Трудовое процедурно-процессуального права

Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Правила разграничения подведомственности индивидуальных трудовых споров между комиссией по трудовом спорам и судом. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Органы разрешения

коллективных трудовых споров. Процедурные и процессуальные особенности для коллективных трудовых споров. Порядок организации и проведения забастовок и локаутов в Беларуси и за рубежом.

Тема: Особенности правового регулирования трудовых отношений для отдельных категорий работников

Единство и дифференциация правового регулирования труда. Доктринальные представления о дифференциации. Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда. Содержание, заключение, изменение и прекращение контрактов с отдельными категориями работников (руководители организаций, государственные служащие, работники, выполняющие работы на загрязненных радиоактивными веществами территориях и другие). Содержание, заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с отдельными категориями работников (временные и сезонные работники, работники-надомники, домашние работники, совместители и другие).

Тема: Институт рабочего времени в трудовом законодательстве Республики Беларусь

Виды рабочего времени. Особенности привлечение работников без их согласия к сверхурочной работе. Особенности привлечение работников без их согласия в выходные дни. Особенности привлечение работников к работе в праздничные дни.

Тема: Внерабочее время. Социальные отпуска

Классификация видов внерабочего времени и его соотношение с времени отдыха. Трудовые отпуска: понятие и виды. Понятие рабочего года. Изменения в правилах суммирования трудовых отпусков. Перенос и продление трудовых отпусков, правовое регулирования разделения их на части, отзыв из отпуска. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск. Социальные отпуска: понятие и виды.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ И КОНТРОЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ УСР

№ темы	Тема УСР	Кол-во часов	Метод. обеспечение	Форма контроля
1 курс, 2 семестр (6 часов)				
2	Субъекты системы социального партнерства.	2	Интернет-ресурсы	Доклад, сообщение
3	Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь.	2	Интернет-ресурсы	Доклад, сообщение
4	Трудоправовая ответственность	2	Интернет-ресурсы	Доклад, сообщение

ЗАДАНИЯ ДЛЯ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

УСР по теме: Субъекты системы социального партнерства

Задания:

1. Рассмотреть особенности развития социального партнерства в Республики Беларусь.
2. Дать сравнительную характеристику социального партнерства в Республики Беларусь и в зарубежных странах.
3. Рассмотреть субъекты социального партнерства на республиканском, отраслевом и местном уровне в Республики Беларусь.
4. Дать анализ совершенствованию норм права о социальном партнерстве.

УСР по теме: Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь

1. Рассмотреть правовую регламентацию заключения срочных трудовых договоров.
2. Дать анализ новой редакции трудового кодекса регламентирующую изменения трудового договора.
3. Рассмотреть новые основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
4. Дать сравнительную характеристику регулирования труда работников, с которыми заключен контракт и с которыми заключен другая разновидность срочного трудового договора.

УСР по теме: Трудоправовая ответственность

1. Рассмотреть основания привлечения работника к материальной ответственности, за ущерб, нанесенный нанимателю, дать сравнительный анализ с гражданским законодательством.
2. Рассмотреть основания привлечения нанимателя к материальной ответственности, за ущерб, нанесенный работнику.
3. Рассмотреть виды дисциплинарной ответственности в новой редакции трудового кодекса.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Особенности фабричного (рабочего) законодательства на территории Беларуси.
2. Особенности Кодекса о труде БССР 1929 года и КЗоТ БССР 1972 года.
3. Правовое положение представителей сторон социального партнерства.
4. Компетенция Национального совета по трудовым и социальным вопросам, Отраслевого совета по трудовым и социальным вопросам, областных, городских и районных советов по трудовым и социальным вопросам.
5. Модели социального партнерства, особенности модели социального партнерства в Республике Беларусь.
6. Процедурные особенности заключения трудового договора.
7. Форма и содержание трудового договора, особенности трудового контракта.
8. Признаки отличия контракта от иных трудовых договоров.
9. Процедура и сроки продления трудового контракта.
10. Основания и порядок оформления отстранения работника от работы.
11. Особенности временных переводах по производственной необходимости и при простое.
12. Правовое регулирование прекращения трудового договора по инициативе нанимателя.
13. Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности.
14. Особенности специальной дисциплинарной ответственности.
15. Особенности применения материальной ответственности в трудовом праве.
16. Правила разграничения подведомственности индивидуальных трудовых споров между комиссией по трудовом спорам и судом.
17. Единство и дифференциация правового регулирования труда.
18. Содержание, заключение, изменение и прекращение контрактов с отдельными категориями работников.
19. Содержание, заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с отдельными категориями работников (временные и сезонные работники, работники-надомники, домашние работники, совместители и другие).
20. Виды внерабочего времени.
21. Роль коллективного договора в регламентации трудовых отпусков.
22. Правовое регулирования разделения трудового отпуска на части, отзыв из отпуска.
23. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск.
24. Социальные отпуска: понятие и виды.
25. Особенности социального отпуска, предоставляемого отцу (отчему) при рождении ребенка.
26. Порядок предоставления социальных отпусков и их продолжительность.
27. Виды рабочего времени.
28. Порядок привлечения работников к сверхурочной работе.
29. Порядок привлечения работников для работы в выходной день.
30. Особенности привлечение работников к работе в праздничные дни

V. ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО

Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
Гражданское право	Кафедра гражданско-правовых дисциплин		
Право социального обеспечения	Кафедра гражданско-правовых дисциплин		

I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ТЕМА 1. ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Предмет трудового права – это отношения, которые регулируются данной отраслью права, а сфера действия – это пределы применения норм трудового права. В сферу действия трудового права могут попадать отношения, которые не включаются в предмет трудового права.

Кроме трудовых и связанных с ними общественных отношений, трудовое право регулирует отношения, связанные с применением наемного труда:

– отношения, основанные на членстве (участии) в организациях, участники которых обязаны принимать личное трудовое участие в их деятельности (производственные кооперативы, колхозы);

– отношения, основанные на жесткой субординации, которые регулируются трудовым правом в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами (труд государственных служащих) и др.

В соответствии со ст. 6 ТК трудовое право не распространяется на отношения по поводу осуществления:

1) обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля организаций, если эта деятельность не выходит зарамки исполнения соответствующих поручений;

2) обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством;

3) иных видов деятельности в соответствии с законодательством (например, деятельности индивидуальных предпринимателей, ремесленников, волонтеров и др.).

Следует различать сферу действия трудового права и сферу действия трудового законодательства. Когда рассматривается вопрос о сфере действия трудового законодательства, то исследуется его действие во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Метод трудового права

Метод трудового права – это система способов воздействия норм отрасли права на поведение субъектов, на регулируемые отраслью общественные отношения. Основными способами правового регулирования являются запреты, дозволения и предписания.

Общепризнанно, что отраслевые методы обладают специфическими особенностями.

Особенности метода трудового права:

1. Комплексность (сочетает императивные и диспозитивные способы

регулирования).

2. Особенность характера установления прав и обязанностей в трудовом праве (специфика нормотворчества) заключается в:

– сочетании трех уровней правового регулирования отношений в сфере труда (законодательного; коллективно-договорного и локального; индивидуально-договорного);

– единстве и дифференциации правового регулирования;

– сочетании интересов работников, нанимателей и государства.

3. Особенность положения участников правоотношений в сфере труда проявляется в сочетании равенства и подчинения.

Специфика юридических санкций и способов защиты. В трудовом праве предусмотрены два вида ответственности дисциплинарная и материальная.

Наряду с судебной формой защиты используются внесудебные процедуры: индивидуальные трудовые споры рассматриваются в комиссии по трудовым спорам (КТС), коллективные трудовые споры – в примирительной комиссии, посредником, трудовым арбитражем).

Функции трудового права

В ст. 2 ТК перечислены только основные задачи Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Закрепленные в ТК Беларуси, являются задачами всего трудового права и определяют направления и тенденции развития трудового права.

Функции трудового права – основные направления воздействия его норм на общественные отношения, составляющие предмет правового регулирования, обусловленные задачами и назначением трудового права.

Выделяют следующие функции трудового права:

1) общеправовые:

– регулятивная;

– охранительная;

2) отраслевые:

– социальная. Социальная функция трудового права предполагает

всемерный учет и реализацию прав и интересов в сфере труда граждан, работников, трудовых коллективов. Данная функция отражается в нормах по обеспечению занятости и трудоустройства; реализации права на труд и иных трудовых прав; по ограничению продолжительности рабочего времени и др.;

– защитная;

– производственная (экономическая);

– воспитательная (идеологическая);

– функция развития социального партнерства.

Принципы трудового права

Принципы трудового права – это руководящие идеи, которые выражены в действующем законодательстве, нормах международного права и характеризуют сущность трудового права и пути его развития.

Принципы трудового права имеют важное значение, а именно:

– помогают уяснить смысл норм действующего законодательства;

– определяют тенденции развития трудового законодательства;

– помогают преодолевать пробелы в праве и др.

Выделяют четыре группы принципов:

– общеправовые (справедливости, демократизма, законности и др.);

– межотраслевые (принцип свободы труда, свободы договора характерен не только для трудового права, но и для гражданского; принцип состязательности – применяется не только в институте трудовых споров, но и в гражданско-процессуальном и уголовно-процессуальном праве);

– отраслевые (принципы отдельной отрасли);

– принципы институтов права (внутриотраслевые).

Основные отраслевые принципы трудового права:

1) запрещение всех форм принудительного или обязательного труда (ст. 13 ТК);

2) обеспечение государством права на труд, содействие в обеспечении занятости;

3) запрет дискриминации в трудовых отношениях (ст. 14 ТК);

4) обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

5) обеспечения права на справедливое вознаграждение за труд в соответствии с трудовым вкладом и не ниже государственного минимума оплаты труда;

6) свобода объединений и иные принципы социального партнерства.

Понятие трудового права, его отличие от смежных отраслей права

Как правило, ученые отмечают, что формирование трудового права как самостоятельной отрасли началось с середины XIX в. и завершилось в начале XX в. В то же время отдельные нормы, регулировавшие отношения по поводу применения труда, существовали в мире уже века.

Трудовое право как отрасль права – это система юридических норм, регулирующих трудовые и связанные с ними общественные отношения на основе единства и дифференциации, сочетания централизованной, локальной и договорной регламентации условий труда, а также принципов равенства, свободы труда, социального партнерства и иных основополагающих правовых начал.

В рамках классического деления отраслей права на частные и публичные трудовое право является частно-публичной отраслью права.

Трудовое право следует разграничивать с гражданским правом, административным правом и правом социального обеспечения. Отрасли отличаются по предмету и методу.

Система отрасли трудового права

Трудовое право – это совокупность правовых норм, которые взаимосвязаны между собой и составляют целостную систему. В системе

отрасли трудового права выделяют Общую и Особенную части, состоящие из отдельных элементов. К таким элементам относятся институты, подинституты, нормы трудового права и др.

В Общей части содержатся нормы, имеющие значение для всей отрасли права, в частности нормы-принципы (ст. 13 и 14 ТК), нормы-задачи (ст. 2 ТК), нормы о сроках в трудовом праве (ст. 10 ТК) и др. В Общей части трудового права К.Л. Томашевский выделяет пять институтов:

– основной институт, включающий нормы-задачи, нормы о предмете трудового права, сфере действия трудового законодательства;

– источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

– принципы трудового права;

– институт правового положения субъектов трудового права и их представителей;

– сроки в трудовом праве.

В Особенной части трудового права тот же ученый выделяет три блока правовых институтов.

1. «Коллективное трудовое право» состоит из следующих институтов:

– общие положения о социальном партнерстве;

– коллективные переговоры;

– коллективные договоры и соглашения.

2. «Индивидуальное трудовое право» включает следующие институты:

– занятость и трудоустройство;

– трудовой договор;

– рабочее время;

– заработная плата;

– трудовая дисциплина и др.

3. «Процессуально-процедурное трудовое право» состоит из институтов:

– общие положения о трудовых спорах;

– индивидуальные трудовые споры;

– коллективные трудовые споры.

Система трудового права как отрасли права – это упорядоченная совокупность юридических норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения и сгруппированных в определенные правовые институты.

Система трудового законодательства включает в себя совокупность нормативных правовых актов. Система отрасли трудового права должна выступать базисом для построения системы трудового законодательства. Система отрасли трудового права должна опираться на рекомендации доктрины трудового права.

Трудовое право как наука – это система знаний, учений, концепций и представлений о правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений и применении трудоправовых норм как в Беларуси, так и за рубежом. Основным элементом науки трудового права являются знания.

Понятие источника трудового права

Источник права можно рассматривать в двух смыслах:

– в формальном (объективном) смысле – это внешняя форма выражения права;

– в материальном (субъективном) смысле – это причины образования права, т.е. материальные или духовные факторы, общественные отношения, природа человека, природа вещей, божественный или человеческий разум, воля бога или законодателя и т.д.

Источники трудового права Республики Беларусь – это внешне объективированные итоги правотворческой деятельности международных организаций, государственных органов, нанимателей, профсоюзов и их объединений, обеспеченные защитой со стороны государства и мирового сообщества. Любые источники, в том числе и источники трудового права содержат в себе нормы права.

Источники трудового права представляют собой определенную систему. Система источников трудового права не тождественна системе законодательства о труде, а является более широким понятием, поскольку охватывает собой также подсистемы международных источников, социально-партнерских соглашений, локальных нормативных правовых актов.

Следует различать такие понятия, как «источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений» (ст. 7 ТК) и «источники трудового права». Первое понятие более широкое.

Источники трудового права следует разграничивать с актами применения норм трудового права (организационно-распорядительными документами нанимателей, судебными решениями).

1. Источники трудового права содержат в себе нормы права, в свою очередь акты применения норм трудового права – индивидуальные правовые предписания.

2. Источники трудового права – это результат правотворчества государства или уполномоченных им субъектов. Акты применения норм трудового права (решения КТС и судов) выступают результатом правоприменительной деятельности.

3. Источники трудового права в механизме трудоправового регулирования предшествуют актам применения, поскольку в правоприменительных актах находят реализацию нормы права, ранее закрепленные в соответствующих источниках права (нормативных правовых актах, нормативных соглашениях и т.д.).

Виды источников трудового права

I. По юридической природе и способу закрепления источники трудового права могут быть подразделены на виды:

1) нормативные правовые акты (Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, иные нормативные правовые акты, также локальные правовые акты);

2) нормативные правовые договоры (международные договоры, коллективные договоры, соглашения);

3) нормативные правовые документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права (например, Всеобщая декларация прав человека 1948 г.).

II. В зависимости от уровня принятия (заключения):

1) международные источники трудового права (декларации, конвенции, пакты, соглашения, другие международные договоры);

2) национальные источники трудового права:

– централизованные, они распространяются на всю территорию республики (Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, законы, Генеральное соглашение и др.);

– местные – распространяются на определенную местность (например, постановления Мингорисполкома, местные соглашения);

– отраслевые – распространяют свое действие на организации и работников определенной отрасли экономики (например, постановления министерств (кроме Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь), тарифные соглашения);

– локальные, их сфера действия ограничена, как правило, одной организацией или ее структурным подразделением (например, правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности), коллективные договоры).

III. Исходя из юридической силы, национальные источники трудового права делятся на виды:

– Конституция Республики Беларусь;

– заключения Конституционного Суда Республики Беларусь;

– Трудовой кодекс Республики Беларусь;

– законы и временные декреты Президента Республики Беларусь;

– Указы Президента Республики Беларусь;

– Генеральное соглашение;

– постановления Совета Министров Республики Беларусь;

– нормативные постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь;

– тарифные соглашения;

– постановления Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь, других министерств и государственных комитетов, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения;

– местные соглашения;

– решения местных исполнительных и распорядительных органов и органов местного самоуправления;

– коллективные договоры;

– локальные правовые акты.

Перечисленные в данной классификации источники можно разделить на законодательные (Конституция, ТК, законы, временные декреты и указы

Президента Республики Беларусь) и подзаконные (все остальные).

При противоречии норм трудового права, содержащихся в источниках разной юридической силы, применяется норма акта (договора), имеющего более высокую юридическую силу, а при коллизии норм, имеющих равную юридическую силу (например, закона и временного декрета), – правило, содержащее более льготные условия для работников (часть 4 ст. 7 ТК).

Гармонизация законодательства о труде на постсоветском пространстве

Понятие международно-правового регулирования труда

В современном мире глобализация приобретает универсальный характер. Она отражает нарастающую взаимосвязь государств в решении общих задач и тесную связь международного и национального права.

Международное и внутригосударственное право являются самостоятельными, но тесно взаимодействующими системами права.

Международно-правовое регулирование труда – регламентирование с помощью международных соглашений вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Сущность международно-правового регулирования труда составляют идеи правовой защиты высших ценностей общества и государства, т.е. прав и свобод человека, его достоинства в социально-трудовой сфере.

К субъектам международно-правового регулирования труда относятся государства (первичные субъекты) и международные организации (вторичные субъекты).

К источникам международного трудового права относят:

1) международные документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права в сфере труда;

2) международные договоры о труде;

3) международные коллективные соглашения;

4) международно-правовые обычаи;

5) международно-правовые акты и документы региональных надгосударственных органов, носящие рекомендательный характер;

6) акты национального законодательства (в отношении международного частного трудового права – коллизионные нормы трудового законодательства, определяющие регулирование трудовых и связанных с ними отношений с иностранным элементом);

7) судебную и арбитражную практику;

8) правовые доктрины.

Определяющую роль в установлении международных и национальных трудовых стандартов играют общепризнанные принципы международного трудового права, которые закреплены в первую очередь в Уставах ООН и МОТ, международных пактах. Данные принципы признаны государствами – членами международных сообществ в качестве общеобязательных. Как правило, к

рассматриваемой группе относят следующие принципы: труд свободен и не является товаром; принцип равной оплаты за равный труд; принцип социальной справедливости, включающий предоставление возможностей для всех участвовать в справедливом распределении плодов прогресса в области оплаты труда, рабочего времени и прочих условий труда, а также прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите и др.

Среди общепризнанных принципов выделяют основополагающие принципы и права в сфере труда, закрепленные в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18.06.1998 г.:

1) свобода объединения и действенное признание права на ведениеколлективных переговоров;

2) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

3) действенное запрещение детского труда;

4) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Общепризнанные международные принципы в сфере труда, в том числе четыре указанных основополагающих принципа, являются обязательными для государств на основе их членства в международных организациях (т.е. вне зависимости от ратификации государством соответствующего международного акта).

Республика Беларусь является членом таких международных организаций как Организация объединенных наций (ООН), Международной организации труда (МОТ), Международной организации по миграции (МОМ) и др. Также Республика Беларусь является участницей Содружества независимых государств (СНГ), Евразийского экономического союза (ЕАЭС) и др.

Международная организация труда (МОТ)

Международная организация труда (МОТ) основана в 1919 г. МОТ является специализированным учреждением ООН и обладает всеми чертами правосубъектности международных организаций.

Структура МОТ

Международная конференция труда (МКТ) или Генеральная конференция – высший орган МОТ, который созывается ежегодно и проходит, как правило, в Женеве. Каждое государство-член представлено на МКТ четырьмя делегатами с правом решающего голоса: двумя от правительства и по одному от трудящихся и нанимателей. Каждый делегат может иметь необходимое число советников. Работа проходит параллельно на пленарных заседаниях и в комитетах, создаваемых по вопросам повестки дня.

МКТ определяет направление работы МОТ в целом, обсуждает социальные проблемы в мире труда, заслушивает отчет о работе исполнительных органов, разрабатывает и утверждает международные трудовые нормы в виде конвенций и рекомендаций, вносит изменения в Устав, утверждает программу и бюджет Организации, избирает один раз в ри года Административный совет.

Административный совет организует работу МОТ в период между конференциями, проводит в жизнь ее решения, заблаговременно определяет повестку дня конференций и совещаний, направляет деятельность Международного бюро труда, а также различных комитетов, создаваемых при Административном совете. Административный совет избирает Генерального директора МБТ и контролирует его работу, определяет программу и бюджет Организации, которые затем выносятся на одобрение МКТ.

Административный совет имеет трехсторонний состав и состоит из 56 членов: 28 представителей правительств, 14 – трудящихся и 14 – предпринимателей. 10 правительственных мест являются постоянными (неизбираемыми), выделенными для стран, которые считаются наиболее развитыми в промышленном отношении. (Великобритания, Германия, Китай, Российская Федерация, США и др.). Отнесение стран к этой группе производится специальными экспертами по объему национального дохода страны и ряду других экономических показателей.

Представители остальных правительств избираются каждые три года на Генеральной конференции правительственными делегатами. В Административный совет входят также 18 заместителей правительственных членов, 14 заместителей-членов от трудящихся и 14 – от предпринимателей.

Международное бюро труда (МБТ) является постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом, исследовательским и информационным центром. Персонал МБТ, занятый в центральном аппарате Бюро в Женеве, а также в его отделениях в регионах – это около 1,2 тыс. служащих и технических экспертов примерно 110 национальностей. Кроме того, по программам технического сотрудничества в различных странах работают около 600 экспертов.

Возглавляет МБТ Генеральный директор, который избирается Административным советом сроком на 5 лет.

Учреждения МОТ: Международный учебный центр, библиотека МОТ, бюро статистики МБТ и др.

Деятельность всех органов МОТ определяется и регламентируется ее основополагающими нормативными документами.

Важнейшие из этих документов следующие: Устав МОТ; Регламент МКТ; Декларация о целях и задачах Международной организации труда, принятая 10 мая 1944 г. на 26-й Генеральной конференции МОТ, которая является приложением к Уставу МОТ.

Цели МОТ:

– продвигать и проводить в жизнь основополагающие принципы и права в сфере труда;

– расширять возможности женщин и мужчин для получения достойной занятости;

– увеличивать охват и эффективность социального обеспечения для всех;

– укреплять трипартизм и социальный диалог.

Эти стратегические цели достигаются путем реализации следующих

функций:

– выработка международной политики и программ, направленных на поддержку основных прав человека, улучшение условий труда и жизни, расширение возможности занятости;

– принятие международных трудовых норм, подкрепляющихся уникальной системой контроля над их соблюдением;

– реализация крупномасштабных программ международного технического сотрудничества, которые разрабатываются и осуществляются при активном взаимодействии с национальными партнерами с целью помочь странам в эффективной реализации этой политики;

– осуществление профессиональной подготовки и обучения, исследований и издательской деятельности в поддержку этих усилий.

Одним из основных направлений деятельности МОТ является нормотворческая деятельность.

Акты, принимаемые МОТ:

1) декларации:

– Филадельфийская декларация 1944 г.;

– Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики 1977 г.;

– Декларация «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» от 18 июня 1998 г.;

– Декларация «О социальной справедливости и справедливой глобализации» от 10 июня 2008 г.;

2) конвенции (по состоянию на март 2020 г. принято 190 конвенций);

3) протоколы (своего рода дополнения к конвенциям);

4) рекомендации (по состоянию на март 2020 г. принято 206 рекомендаций);

5) резолюции.

Конвенции МОТ – это многосторонние международные договоры,

вступающие в силу после их ратификации как минимум двумя государствами – членами МОТ и открытые для ратификации другими странами. После вступления в силу конвенция налагает определенные обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства. Однако каждое государство – член МОТ, которое ратифицирует конвенцию, заявляет о своем полном признании ее положений и принимает обязательства о приведении в соответствие с ней национального законодательства, т.е. положения конвенции становятся юридически обязательными только после ратификации конвенции высшим органом государственной власти страны.

Конвенции часто дополняются рекомендациями, которые детализируют и развивают их основные положения.

Республика Беларусь ратифицировала 51 конвенцию, из которых 7 были денонсированы или пересмотрены.

Рекомендации МОТ являются также актами международно-правового регулирования труда, содержащими во многих случаях трудовые нормы по тому

же кругу вопросов, что и конвенции, но в отличие от последних они ратификации не подлежат и для государств – членов МОТ юридических обязанностей не создают. Они разрабатываются в случае необходимости дополнить и развить положения конвенций и определить конкретные мероприятия по их применению; в случаях, когда отсутствуют веские причины для установления твердых конвенционных норм или принимаемые положения подвержены частым изменениям. Рекомендации могут служить ориентирами при разработке государствами – членами МОТ национального трудового законодательства и осуществлении практических мероприятий.

Понятие, классификация и место международных договоров в системе источников трудового права

Определение международного договора Республики Беларусь закреплено в Законе Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 421-З «О международных договорах Республики Беларусь» (далее – Закон о международных договорах). Международный договор Республики Беларусь – международный договор (межгосударственный, межправительственный или международный договор межведомственного характера), заключенный в письменной форме Республикой Беларусь синостранным государством (иностранными государствами) и (или) с международной организацией (международными организациями), который регулируется международным правом независимо от того, содержится он в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования и способа заключения (договор, соглашение, конвенция, решение, пакт, протокол, обмен письмами или нотами и другие наименования и способы заключения международного договора).

Классификация международных договоров проводится по различным критериям.

I. В зависимости от сторон, заключающих международный договор, выделяют:

1) межгосударственные – международный договор, заключенный от имени Республики Беларусь с иностранным государством (иностранными государствами) и (или) с международной организацией (международными организациями) (абзац 8 части первой ст. 1 Закона о международных договорах);

2) межправительственные – международный договор, заключенный Правительством Республики Беларусь с правительством иностранного государства (правительствами иностранных государств) и (или) с международной организацией (международными организациями), за исключением международных договоров, заключенных Правительством Республики Беларусь от имени Республики Беларусь (абзац 12 части первой ст. 1 Закона о международных договорах);

3) международные договоры межведомственного характера – международный договор, заключенный государственным органом (государственными органами) Республики Беларусь, департаментом государственного органа по вопросам, входящим в его (их) компетенцию, с

соответствующим государственным органом (соответствующими государственными органами) иностранного государства (иностранных государств) и (или) с международной организацией (международными организациями) (абзац 10 части первой ст. 1 Закона о международных договорах).

В зависимости от количества участников выделяют:

1) многосторонние международные договоры:

– универсальные;

– региональные;

2) двусторонние международные договоры.

Универсальные международные договоры в сфере труда:

– международные договоры в области прав человека, в том числе в сфере труда. Основную роль здесь среди них играют международные договоры, принятые на Генеральной Ассамблее ООН;

– конвенции МОТ, ратифицированные Республикой Беларусь.

К региональным международным договорам Республики Беларусь о труде можно отнести, в частности, следующие:

– Конвенцию о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам, подписанную в г. Кишиневе 7 октября 2002 г. и ратифицированную Законом Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 207-З;

– Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов, подписанное правительствами стран – участниц СНГ 15 апреля 1994 г. в г. Москве.

В зависимости от объекта выделяют политические, экономические международные договоры.

В зависимости от формы волеизъявления выделяют:

1) договоры, требующие ратификации;

2) договоры, требующие утверждения;

3) договоры, требующие только принятия и подписания.

В соответствии со ст. 8 ТК Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде.

Если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в ТК, то применяются правила международного договора. Эту норму следует применять с учетом юридической силы нормативных правовых актов, принимаемых тем государственным органом (должностным лицом), которым от имени Республики Беларусь выражено согласие на обязательность международного договора.

Понятие и виды субъектов трудового права.

К субъектам трудового права относятся:

– физические лица (граждане, иностранцы и лица без гражданства), в том числе работники;

– трудовые коллективы;

– профессиональные союзы и их объединения;

– наниматели;

– объединения нанимателей;

– органы правоохраны и правоприменения (КТС, суд, примирительные комиссии, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля);

– органы занятости и трудоустройства.

Виды субъектов трудового права:

– основные (участники трудового правоотношения, т.е. работник и наниматель) и вспомогательные (участники отношений, связанных с трудовыми);

– индивидуальные (например, работник, безработный) и коллективные (например, профсоюз).

Гражданин (работник) как субъект трудового права.

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

Фактическая способность человека к труду возникает достаточно рано.

Но трудовая право- и дееспособность возникает одновременно при наличии двух критериев: возрастного и волевого.

В соответствии со ст. 21 ТК заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет.

На основании ст. 272 ТК с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:

1) не являются вредными для его здоровья и развития;

2) не препятствуют 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 октября 2010 г. № 144.

Волевой критерий возникновения трудовой правосубъектности означает, что лицо обладает определенной умственной и волевой зрелостью.

Лицо, которое в силу психических и умственных особенностей не может осознавать значение своих действий, по решению суда может быть признано недееспособным.

Трудовая правосубъектность физических лиц характеризуется одновременно равенством и дифференциацией. Все физические лица

обладают равной возможностью применять свои способности к труду. В то же время дифференциация трудовой правосубъектности происходит на основании объективных (характер и условия труда, нетипичные формы занятости) и субъективных факторов (пол, возраст, состояние здоровья и др.).

Дифференциация трудовой правосубъектности характеризуется

ограничением возможности лиц выступать участниками определенных трудовых отношений или особым порядком реализации способности к труду.

Примерами дифференциации трудовой правосубъектности могут быть запрет применения труда женщин, несовершеннолетних на отдельных видах работ, ограничения совместной работы близких родственников (ст. 27 ТК).

В общем виде статутные права и обязанности работника закреплены в ст. 11 и 53 ТК. Гражданин, не являясь работником, также может быть субъектом трудового права и участвовать в отношениях, связанных с трудовыми (например, безработный, ученик).

Наниматель как субъект трудового права

Наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником (ст. 1 ТК). К нанимателям – физическим лицам относятся индивидуальные предприниматели (ИП), граждане, использующие труд домашних работников, нотариусы, осуществляющие деятельность в нотариальном бюро, адвокаты, практикующие индивидуально, физические лица, осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма.

Наниматель также должен обладать трудовой право- и дееспособностью. Для возникновения правосубъектности нанимателя необходимы материальные (наличие у нанимателя своей хозяйственной сферы деятельности) и формальные условия (государственная регистрация для юридических лиц и ИП).

Трудовая правосубъектность нанимателя – юридического лица и ИП возникает с момента его государственной регистрации.

Выделяют общую и специальную право-, дееспособность.

В общем виде статутные права и обязанности нанимателя закреплены в ст. 12, 54, 55 ТК.

Следует разграничивать понятия «наниматель» и «представитель нанимателя». Например, нанимателем является юридическое лицо, а представителем нанимателя выступает его руководитель или иное уполномоченное должностное лицо.

Профсоюз как субъект трудового права

Деятельность профсоюзов регулируется Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах», Декретом Президента Республики Беларусь от 26 января 1999 г. № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» и некоторыми другими нормативными правовыми актами.

В соответствии со ст. 1 ТК профессиональный союз (профсоюз) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для

защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов.

Профессиональные союзы выполняют две основные функции: защищают трудовые права своих членов (защитная) и представляют интересы своих членов (представительская).

Профсоюзы обладают достаточно широкими полномочиями для выполнения своих функций:

– в определенных случаях увольнение производится после предварительного уведомления профсоюза;

– профсоюзы дают согласие на увольнение в определенных случаях;

– комиссия по трудовым спорам создается из числа членов профсоюза и представителей нанимателя;

– профсоюзы ведут переговоры с нанимателем по поводу заключения коллективного договора;

– профсоюзы согласовывают с нанимателем принятие локальных нормативных правовых актов;

– профсоюзы осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о труде;

– профсоюз вправе обратиться с иском в суд для защиты прав работника и др.

ТЕМА 2 СУБЪЕКТЫ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Понятие и принципы социального партнерства

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

Основные принципы социального партнерства:

1) равноправие сторон;

2) соблюдение норм законодательства;

3) полномочность принятия обязательств;

4) добровольность принятия обязательств;

5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;

6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации (ст. 353 ТК).

Социальное партнерство осуществляется на различных уровнях: на уровне организации (локальный уровень), отрасли (отраслевой уровень), местности (местный уровень), республики (республиканский).

Формы социального партнерства – это способы реализации коллективных трудовых прав. Исходя из определения, закрепленного в ст. 352 ТК, к формам социального партнерства относятся переговоры, консультации, отказ от конфронтации и социальных конфликтов. Однако это не исчерпывающий перечень способов реализации взаимодействия субъектов социального партнерства.

В целях осуществления взаимодействия Правительства Республики Беларусь, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов по реализации социально-экономической политики, защите трудовых прав, экономических и социальных интересов граждан создан и функционирует Национальный совет по трудовым и социальным вопросам. Положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам утверждено Указом Президента Республики Беларусь от 05.05.1999г. в ред. 2023 г.

Субъектами социального партнерства являются работники, представители работников (профсоюзы и их объединения), наниматели, представители нанимателей (руководители организаций или иные уполномоченные лица, объединения нанимателей), государство в лице государственных органов.

В рамках социального партнерства термин «субъект» имеет более широкое значение чем «сторона». Термин «сторона» применяется к правоотношениям, договорам, соглашениям. Например, стороны коллективного договора, стороны коллективных переговоров, стороны коллективного трудового спора и т.д.

Социально-партнерские (коллективные) отношения носят представительский характер, т.е. стороны указанных правоотношений не могут самостоятельно, непосредственно реализовывать коллективные права. Коллективные права осуществляются представителями сторон. Представлять интересы работников вправе профсоюзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства (ч. 1 ст. 354 ТК).

Интересы нанимателей вправе представлять руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций.

Определение субъектов системы социального партнерства, установление их правового статуса, полномочности правовых взаимоотношений друг с другом имеет важное теоретическое и практическое значение.

Согласно общей теории права, к субъектам права относятся индивиды (физические лица) и организации, обладающие признаваемыми правовыми нормами юридическими качествами, что позволяет им быть носителями субъективных прав и обязанностей. Субъект права – элемент правоотношений во всех отраслях права. Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законнодательством, которые могут обладать определенными правами и обязанностями и реализовывать их.

В Концепции в качестве субъектов социального партнерства рассматриваются работники, наниматели, органы государственного управления. В науке трудового права нет единого подхода к определению состава субъектов социального партнерства. И.О.Снигирева указывает, что к субъектам социального партнерства в сфере труда относятся: работники, работодатели, представители работников, представители работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления. С.Ю.Чуча к числу субъектов относит стороны, представителей сторон, паритетные органы социального партнерства. М.В.Лушникова рассматривает в качестве субъектов профсоюзы, союзы работодателей, коллективы работников в лице своих представителей, органы социального партнерства, представителей государства, органы по разрешению коллективных трудовых споров.

Анализируя исследования по данному вопросу, можно сделать вывод, что при определении состава субъектов социального партнерства необходимо учитывать механизм института социального партнерства, функционирующий на основании системного характера взаимодействия его элементов. Отсюда следует, что субъектами социального партнерства являются:

стороны социального партнерства;

представители сторон социального партнерства;

паритетные органы социального партнерства;

органы разрешения коллективно-трудовых споров.

Каждая группа субъектов социального партнерства состоит из подгрупп со своим правовым статусом и соответствующими полномочиями.

Субъекты системы социального партнерства обладают организационной оформленостью, являются взаимосвязанной совокупностью групп субъектов, где каждая из составных групп не может выступать отдельным субъектом вне системы социального партнерства. Отсутствие в правовом механизме одной из групп субъектов системы социального партнерства делает невозможным ее функционирование. Задача субъектного состава определяется его социальным предназначением и состоит в организации функционирования социального партнерства, которое возникает с момента предложения одной из сторон о ведении переговоров для заключения коллективного договора, соглашения и завершается по истечении срока их действия с исполнением обязательственных условий. В литературе указывается необходимость различать два похожих, но не эквивалентных понятия: «субъекты социального партнерства» и «стороны коллективных договоров, соглашений». Объем понятия «стороны» полностью включается в объем понятия «субъекты», то есть понятие «субъекты» шире понятия «стороны».

Понятие «представительство» получило свое развитие в гражданском праве, где от имени и в интересах стороны правоотношения действует другое лицо – представитель в силу полномочия, основанного на доверенности, законодательстве либо акте уполномоченного на то государственного органа или органа местного управления и самоуправления (ст. 183 ГК). Представительство в трудовом праве, применительно к системе социального партнерства, имеет свои особенности. Например, действия представительного органа – профсоюза – влекут правовые последствия не только для представляемых работников, но и для самих представителей. Так в коллективных договорах имеются разделы: «Обязательства профсоюзного комитета организации», «Совместные действия нанимателя и профкома организации», «Гарантии соблюдения прав профсоюзной организации».

Представительный характер, как отмечает Дж.Казале в докладе Международного Бюро Труда для Центральной и Восточной Европы, – это непременное условие действенных и содержательных переговоров в демократических системах трудовых отношений. Представители характеризуются правовыми полномочиями для каждого уровня социального партнерства.

Одной из сторон в социальном партнерстве выступают работники. В ТК термин «работники» применяется вместо ранее используемого в законодательстве термина «трудовой коллектив».

Работники в социальном партнерстве, как все коллективные субъекты, выражают и реализуют свою волю через представителей. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» признает представителями трудящихся, прежде всего, профессиональные союзы, а Рекомендация МОТ № 91 «Рекомендация о кол-

лективных договорах» указывает, что коллективные договоры заключаются представителями самих работников в том случае, когда отсутствует представительная организация работников (профсоюзы). Не могут представлять интересы работников руководитель организации и его заместитель, согласно ст. 354 ТК, для данных лиц ограничения установлены нормативно. Это соответствует закрепленным в Конвенции МОТ № 98 принципам независимости и невмешательства организаций трудящихся и нанимателей в деятельность друг друга.

Граждане Беларуси имеют право добровольно создавать по своему выбору профсоюзы, вступать в профсоюзы при условии соблюдения их уставов (положений) (ст. 2 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах»).

Другой независимой стороной социального партнерства является наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником (ст. 1 ТК). Юридические лица реализуют свои полномочия в организационно-управленческой деятельности через свои органы. Высшим органом в управлении организацией выступает собственник, осуществляющий свои полномочия непосредственно или через уполномоченные им органы, представляющие его интересы. Одним из таких органов является руководитель организации – физическое лицо, которое в силу закона и учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, всегда является исполнительным органом (ст. 252 ТК). Руководитель выступает от имени организации. В его компетенцию входит оперативное руководство производственно-хозяйственной деятельностью, трудовым процессом работников. Он представляет предприятие в отношениях с другими организациями и в суде, издает приказы и распоряжения, принимает и увольняет работников и несет ответственность за состояние трудовой дисциплины, дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками организации, заключает договоры, распоряжается имуществом и средствами организации в пределах прав, установленных собственником. При всей организационной самостоятельности труд руководителя носит характер наемного работника, с которым высший орган управления юридического лица заключает трудовой договор. Руководитель осуществляет функцию управления в сфере хозяйственной деятельности нанимателя в его интересах и под его руководством. Компетенция руководителя организации, его права и обязанности определяются актами законодательства, учредительными документами, а также трудовым договором (ст. 253 ТК). Руководитель организации может вступать в объединение нанимателей, если это оговаривается в Уставе данной организации или нет запрета собственника.

В целях защиты корпоративных, экономических и представительских интересов, расширения своих возможностей в производственном, научно-техническом и социальном развитии наниматели объединяются в объединения нанимателей, что позволяет им представлять и отстаивать свои интересы на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях. Организации,

входящие в объединения нанимателей, сохраняют свою юридическую и экономическую самостоятельность, а руководящие органы объединений не обладают распорядительной властью и осуществляют свои функции на основании договоров с организациями.

Объединение нанимателей представляет собой некоммерческую организацию, созданную в форме ассоциации (союза), объединяющую на основе добровольного членства нанимателей и (или) объединений нанимателей в целях представительства и защиты их прав и законных интересов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, включенную в реестр объединений нанимателей.

Объединения нанимателей начали участвовать в социальном партнерстве с 1992 г. В первых трехсторонних соглашениях на республиканском уровне сторону нанимателей представлял многочисленный состав объединений нанимателей, который постоянно изменялся. С 1998 г. по настоящее время от республиканских объединений нанимателей сторону представляет Союз некоммерческих организаций «Конфедерация промышленников и предпринимателей (нанимателей)» (Союз «КПП (Н)»). В настоящее время данное объединение нанимателей признается наиболее представительной и авторитетной организацией на республиканском уровне.

Позиции объединений нанимателей при заключении Генерального, отраслевых, местных соглашений основываются на том, что гарантировать соблюдение определенных социальных стандартов возможно лишь через оживление производства и экономики в целом. Из этого исходят представители объединений нанимателей Союза «КПП (Н)», добиваясь включения в соглашения определенных взаимных обязательств, связанных с практическим решением проблем приоритетной государственной поддержки предприятий, прежде всего в жизнеобеспечивающих отраслях экономики, в сферах защиты отечественных товаропроизводителей, развития малого бизнеса, сохранения основных технологически взаимосвязанных комплексов в процессе приватизации.

В международной практике ассоциации предпринимателей делились первоначально на экономические (по роду своей деятельности) и социальные (альтернативные профсоюзам) союзы. Затем в большинстве стран произошло слияние этих форм в рамках одной организации предпринимателей – союза предпринимателей (работодателей). Функции союзов предпринимателей обусловлены их правовым положением в механизме социального партнерства: обеспечивают защиту корпоративных экономических интересов в отношениях с государством по вопросам налоговой, инвестиционной, таможенной и другой политики; осуществляют представительство своих интересов в отношениях с профсоюзами работников, с государством – по вопросам социально-трудовой политики. Предприниматели объединяются в отраслевом и региональном масштабах, создают общенациональные объединения. Например, Национальный союз Французских патронов, Конфедерация шведских предпринимателей, Конфедерация Британских промышленников, Ассоциация немецких

предпринимателей, Японская федерация предпринимательских ассоциаций.

В настоящее время правовой статус объединений нанимателей определен в Законе Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей» от 12 декабря 2022 г. № 225-З.

Третьей стороной социального партнерства является государство. Исследователи выделяют функции государства в социальном партнерстве как организатора, законодателя, гаранта, арбитра, контролера. Реализуя названные функции, государство определяет представителей сторон и их правовой статус; устанавливает принципы и правила ведения переговоров; регламентирует порядок разрешения разногласий в ходе переговоров. Однако, это общие функции государства как носителя публичной власти.

Государство в социальном партнерстве является равноправной стороной, которая должна соблюдать принципы социального партнерства. В качестве социального партнера государство в лице представительных органов не может вмешиваться в соглашения в одностороннем порядке и должно выступать не в качестве носителя власти, а как равноправный партнер на переговорах. Круг интересов государства как стороны превышает по объему и характеру интересы других сторон социального партнерства. Помимо защиты собственных интересов государство заинтересовано в защите как работников, так и нанимателей; согласовывает между партнерами основные направления социально-экономической политики; осуществляет политику регулирования доходов и социальной поддержки малоимущих категорий населения и других отдельных социальных групп и слоев.

Правительство Республики Беларусь выступает от имени собственника в отношении имущества, являющегося собственностью Республики Беларусь, организует управление государственной собственностью. При заключении Генерального соглашения Совет Министров Республики Беларусь, представляющий интересы государства в социальном партнерстве на республиканском уровне, должен учитывать социальный контекст в обществе, влияющий на процесс развития белорусской системы социального партнерства, так как положения Генерального соглашения распространяются на все уровни социального партнерства.

На отраслевом уровне представителем от государства выступают уполномоченные им органы государственного управления – Министерство промышленности Республики Беларусь, Министерство транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, Министерство торговли Республики Беларусь, Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, Министерство спорта и туризма Республики Беларусь, Министерство культуры Республики Беларусь, Министерство юстиции Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь и др.

На местном уровне интересы государства в социальном партнерстве представляют исполнительные и распорядительные органы. Специфика заключения местных соглашений состоит в том, что профсоюзы не имеют права

требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями, заключения с ними соглашений (ст. 359 ТК). В данном случае соглашения заключаются на добровольной основе, исходя из взаимной заинтересованности сторон и учитывая высокую исполнительскую дисциплину. Соответственно, возникающие разногласия с органами исполнительной власти, которые не обладают правоспособностью нанимателя, не могут быть урегулированы нормами гл. 36 ТК, так как стороной коллективного трудового спора являются работники и наниматель. В практике при заключении соглашения стороны регулируют спорные вопросы, создавая специальную комиссию на паритетной основе.

Система социального партнерства приводится в действие паритетными органами социального партнерства для обеспечения регулирования трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки коллективных договоров и соглашений, их заключения, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях.

В целях координации действий органов государственного управления, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов создан Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, образованы отраслевые, областные, городские, районные советы по трудовым и социальным вопросам. Советы не находятся в отношениях соподчинения. Каждый из них решает свои задачи на своем уровне. Для подготовки проекта коллективного договора в организации формируется комиссия из представителей от нанимателей и профсоюза на паритетной основе.

При возникновении разногласий между нанимателем и работниками по поводу заключения, изменения, исполнения или прекращения коллективного договора, соглашения в ТК предусмотрен поэтапный порядок разрешения, урегулирования коллективных трудовых споров субъектами, которые участвуют в рассмотрении исключительно коллективно-трудовых споров.

Обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора является примирительная комиссия. Главная цель процедуры примирения – выработка сторонами спора согласованного решения посредством компромисса.

ТЕМА 3. ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Институт трудового договора в законодательстве Беларуси представляет собой письменное соглашение между работником и нанимателем, определяющее права и обязанности сторон, где работник обязуется выполнять работу и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель – обеспечивать работу, условия труда и своевременно выплачивать заработную плату. Трудовой договор является центральным институтом трудового права, регулирует трудовые отношения и оформляется в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передается работник.

Согласно статье 18 ТК трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя.

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

Примерная форма контракта нанимателя с работником установлена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180.

В случаях, предусмотренных ТК и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность служащего и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность служащего (статья 24 ТК).

Статья 25 ТК определяет, что началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, ТК.

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

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе.

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

Содержание и условия трудового договора

В соответствии со статьей 19 ТК содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК. Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое

работник принимается на работу

3) 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 по сравнению с частью второй настоящей статьи 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.

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено ТК. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде.

Обязательные сведения и условия контракта установлены статьей 261-2 ТК.

В Беларуси основаниями для изменения существенных условий труда являются производственные, организационные или экономические причины, а процедура включает обязательное письменное предупреждение работника об изменениях и их причинах не менее чем за один месяц. К существенным условиям относятся место работы, трудовая функция, режим и оплата труда.

Основания для изменения существенных условий труда

Производственные, организационные или экономические причины – это обоснованные обстоятельства, связанные с изменением технологии, организации труда, совершенствованием рабочих мест (например, на основе аттестации).

Соответствие законодательству: если существенные условия труда меняются из-за изменений в законодательстве, согласие работника не требуется, и он обязан принять новые условия, так как они приводятся в соответствие с законом.

Процедура изменения существенных условий труда

Определение причин: наниматель должен установить конкретные производственные, организационные или экономические причины для изменения условий труда.

Письменное предупреждение: работодатель обязан письменно уведомить

работника о предстоящих изменениях и причинах их введения.

Срок предупреждения: работник должен быть предупрежден не менее чем за один месяц до даты введения новых условий труда.

Согласие работника: при письменном согласии работника в трудовой договор (контракт) вносятся дополнения и изменения.

Сохранение трудовой функции: при этом работник продолжает выполнять свою работу по прежней должности, квалификации и профессии, если это не выходит за рамки трудовой функции.

Важно:

Прямая связь: между обоснованными причинами и изменяемыми существенными условиями труда должна быть прямая связь.

Оплата труда: уменьшение размера оплаты труда является одним из существенных условий, которое может быть изменено в рамках этой процедуры.

Ответственность: в случае незаконного изменения существенных условий труда, работнику подлежат восстановление старых условий, а также возможная оплата времени вынужденного прогула.

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, установление или отмена дистанционной работы и другие условия, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом (ТК).

В то же время изменение последовательности чередования работников по сменам не является изменением существенных условий труда.

Кроме того, 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 п.5 ч.2 ст.35 ТК.

В Минтруда также привели алгоритм изменения существенных условий труда работника.

Необходимо наличие оснований для изменения этих условий. Кроме того, наниматель обязан письменно предупредить работников об изменении существенных условий труда не позднее чем за один месяц до введения новых условий. Работник продолжает работать по прежней профессии или должности в период уведомления и до введения новых условий, если он не отказывается.

В случае отказа работников от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда увольнение работников происходит на основании п.5 ч.2 ст.35 ТК. В то же время работодатель должен выплатить при увольнении выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в п.5 ч.2 ст.35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику

выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

Новые основания для увольнения работника по инициативе нанимателя в Беларуси включают: отсутствие на работе в связи с административным арестом, принуждение к забастовке, создание препятствий для других работников и участие в незаконной забастовке. Эти нововведения, вступившие в силу в результате изменений в Трудовой кодекс (ТК), расширяют возможности нанимателя по расторжению трудового договора по инициативе работодателя, как указано в пункте 7 статьи 42 ТК в новой редакции.

Список новых оснований увольнения по инициативе нанимателя:

Принят Закон N 114-З. Им вносятся изменения в ТК, а также Закон о промышленной безопасности. Новшества начнут действовать с 30.06.2021 (абз. 2 ст. 4 Закона N 114-З). Рассмотрим их.

Новые основания увольнения

В ТК введены новые основания увольнения по инициативе нанимателя (п. 1 ст. 1 Закона N 114-З). Так, наниматель сможет расторгнуть с работником трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия (абз. 3, 7 и п. 7 ст. 42 ТК в новой редакции):

– за отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей. Проще говоря, если работник будет отбывать административный арест; Административно арестованные содержатся в условиях строгой изоляции в местах отбывания административного ареста, определенных в соответствии с законодательными актами (ч. 1 ст. 20.2 ПИКоАП

– принуждение работников к участию в забастовке, создание другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыв работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

– участие работника в незаконной забастовке, а также иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин. Напомним, в случаях, предусмотренных законодательством, работник вправе отказаться от выполнения работы. Например, при непредоставлении работнику средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, он может отказаться выполнять порученную работу. При этом он обязан незамедлительно письменно сообщить о мотивах своего отказа нанимателю и продолжать подчиняться ПВТР, за исключением выполнения вышеуказанной работы (абз. 4 ч. 2 ст. 11 Закона об охране труда). При отказе от выполнения трудовых обязанностей в этих случаях и при условии, что соблюден установленный порядок отказа, уволить работника по рассматриваемому основанию наниматель не вправе.

Предварительно уведомлять профсоюз об увольнении по приведенным выше основаниям не потребуется, как и получать его согласие на увольнение (п.

2 ст. 1 Закона N 114-З, ч. 1 и 3 ст. 46 ТК в новой редакции). В настоящее время в случаях, предусмотренных колдоговорами, соглашениями, увольнение по инициативе нанимателя может производиться только с Эта норма дополнена положением, исключающим возможность включения в колдоговоры, соглашения требования о предварительном согласии профсоюза на увольнение по данным основанияпредварительного согласия соответствующего профсоюза (ч. 3 ст. 46 ТК).

Также расширен перечень дополнительных оснований прекращения трудового договора (ч. 1 ст. 47 ТК). Работника можно будет уволить за нарушение им порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных (п. 3 ст. 1 Закона N 114-З, п. 10 ч. 1 ст. 47 ТК в новой редакции).

Увольнение по всем приведенным выше основаниям является мерой дисциплинарного взыскания (п. 5 ст. 1 Закона N 114-З, п. 4 ч. 1 ст. 198 ТК в новой редакции). Поэтому необходимо будет соблюсти порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. 199 – 200 ТК в новой редакции.

Изменения в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности

Установлено, что не будет являться препятствием для применения к работнику дисциплинарного взыскания невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка. Иными словами, если у нанимателя нет возможности получить от работника объяснения, например, по причине того, что тот отбывает административный арест, он все равно может применить к нему дисциплинарное взыскание (п. 6 ст. 1 Закона N 114-З).

В такой ситуации, как и в случае с отказом работника от дачи письменного объяснения, достаточно будет оформить соответствующий акт (в данном случае – об отсутствии возможности получить у работника объяснения) с указанием присутствовавших при этом свидетелей (ч. 2 ст. 199 ТК в новой редакции).

Новое основание отстранения ТК в новой редакции дополнен новым основанием отстранения работника от работы. Основания для отстранения работника от работы предусмотрены ст. 49 ТК

Так, нанимателю разрешено незамедлительно отстранить от работы работника, призывающего других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин. Срок отстранения не установлен (п. 4 ст. 1 Закона N 114-З, ч. 5 ст. 49 ТК в новой редакции)

В настоящее время незамедлительно отстранить работника от работы наниматель может только в одном случае: при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба. Срок отстранения – до устранения нарушений (ч. 5 ст. 49 ТК)

В связи с нововведениями работника, который призывает работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин,

наниматель также имеет право уволить (ч. 5 ст. 49 Закона N 114-З).

Новшества в порядке регулирования забастовок

1. ТК дополняется нормой, запрещающей выдвижение политических требований при проведении забастовок. Напомним, в настоящее время аналогичное положение закреплено в ч. 2 ст. 22 Закона о профсоюзах, согласно которой при проведении забастовок по инициативе профсоюзов установлен запрет на выдвижение политических требований (п. 8 ст. 1 Закона N 114-З, ч. 3 ст. 388 ТК в новой редакции).

Под забастовкой понимается временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 388 ТК).

В свою очередь, коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений (нанимателя(ей), объединений нанимателей и работников в лице профсоюза, иных представительных органов) по поводу (ч. 1 ст. 354, ст. 377, 378 ТК):

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

– заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

2. Работникам субъектов промышленной безопасности, имеющих опасные производственные объекты, и вовсе будет запрещено принимать участие в забастовках (ст. 2 Закона N 114-З; абз. 9 ст. 1, ч. 1 ст. 3, ч. 3 ст. 26 Закона о промышленной безопасности в новой редакции; ч. 3 ст. 388 ТК). Иными словами, в организациях (ИП), осуществляющих деятельность в области промышленной безопасности и имеющих опасные производственные объекты, будет запрещено проводить забастовки.

Перечень опасных производственных объектов содержится в приложении 1 к Закону о промышленной безопасности. К ним, в частности, относятся объекты, на которых ведутся горные работы (рудники, где могут произойти взрывы газа, внезапные выбросы породы, газа, горные удары и т.д.), подземные горные работы, не связанные с добычей полезных ископаемых (например, участки проходки тоннелей метрополитенов и станций метрополитенов подземным способом)

3. Определено, что решение суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении будет подлежать немедленному исполнению, т.е. сразу после вынесения судом, не дожидаясь его вступления в законную силу (п. 9 ст. 1 Закона N 114-З, ч. 4 ст. 395 ТК в новой редакции). В настоящее время такое решение подлежит немедленному исполнению только после вступления его в законную силу (ч. 4 ст. 395 ТК)

ТЕМА 4. ТРУДОПРАВОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Трудоправовая ответственность в Республике Беларусь предполагает различные виды ответственности для работников и нанимателей за нарушение трудового законодательства: дисциплинарную, материальную, административную и уголовную. В рамках этих видов ответственности применяются различные меры воздействия, такие как выговоры, увольнения, штрафы и возмещение ущерба, а также другие меры, предусмотренные законодательством и трудовым договором.

Дисциплинарная ответственность

Применяется за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по вине работника.

Меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

Материальная ответственность

Возлагается на работника за ущерб, причиненный по его вине нанимателю.

Размер материальной ответственности работника не может быть выше его среднего месячного заработка, если иное не установлено законодательством.

Административная ответственность

Наступает за нарушения законодательства о труде, за которые предусмотрена административная ответственность, например, за нарушение требований охраны труда.

Уголовная ответственность

Привлекаются лица, виновные в нарушении трудового законодательства, повлекшем тяжкие последствия, например, в результате преступных действий.

Ответственность нанимателя

Наниматель также несет ответственность за нарушение законодательства о труде и условий трудового договора, в том числе за невыплату заработной платы, нарушение порядка увольнения и условий труда.

Законодательные основания

Основным источником регулирования трудовых отношений и ответственности в Республике Беларусь является Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК РБ).

Также применяются иные законодательные акты, коллективные договоры и локальные нормативные правовые акты.

Дисциплинарная ответственность работников предусмотрена статьей 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее ТК). За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение с работы.

Полное или частичное лишение нарушителя премий не является мерой

дисциплинарной ответственности и может применяться одновременно с привлечением его к той или иной ответственности.

За однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников, работник может быть уволен по инициативе нанимателя в соответствии со ст. 42 ТК.

Работники отдельных отраслей экономической деятельности за нарушения требований охраны труда несут ответственность в соответствии с уставами (положениями) о дисциплине.

За причинение в результате нарушений требований охраны труда имущественного ущерба нанимателю работник, независимо от привлечения его к дисциплинарной или уголовной ответственности, может быть привлечен к материальной ответственности в соответствии со ст.400-409 ТК.

Если в нарушениях законодательства о труде и правил по охране труда имеются признаки состава преступления, виновный, независимо от того, наложено ли на него дисциплинарное взыскание, может быть привлечен к уголовной ответственности.

Уголовная ответственность установлена ст.306 Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее УК). В зависимости от тяжести наступивших последствий виновные привлекаются к штрафу, исправительным работам, ограничению или лишению свободы.

Специальными статьями УК предусмотрена ответственность за конкретные преступления по охране труда и обеспечению безопасности работников.

Административная ответственность физических и юридических лиц установлена Кодексом Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее КоАП).

Для привлечения к административной ответственности конкретного лица, необходимо наличие противоправного деяния или вины.

Ч.1 ст.9.17 КоАП устанавливает за нарушение требований по охране труда штраф для физического лица от 10 до 50 базовых величин, а на юридическое лицо до 300 базовых величин.

Ст.9.20 КоАП предусматривает ответственность за сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и влечет наложение штрафа в размере от двух до десяти базовых величин, на индивидуального предпринимателя – от десяти до пятидесяти базовых величин, а на юридическое лицо – от пятидесяти до ста базовых величин. –

ТЕМА 5. ТРУДОВОЕ ПРОЦЕДУРНО-ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО

В белорусской науке трудового права, в отличие от российской трудоправовой доктрины, проблема трудового процессуального права стала привлекать внимание ученых-трудовиков лишь в последнее время. Обратимся к опыту определения процессуального (процедурно-процессуального) права (далее – ТПП).

Проблематика трудового процессуального (процедурно-процессуального) права (далее – ТПП) не является новой в российской науке трудового права. Так, в 2000 году С.В. Передериным было опубликовано монографическое исследование по проблеме процедурно-процессуального правового механизма обеспечения трудовых прав наемных работников на базе его докторской диссертации, а два года спустя коллективом российских ученых-трудовиков было издано объемное учебное пособие по ТПП.

С конца 1980-х годов до настоящего времени в России вышло в свет огромное количество статей, пособий и монографий, так или иначе затрагивающих проблему формирования ТПП. Это свидетельствует, с одной стороны, о достаточно глубокой исследованности данной проблематики в России, а, с другой стороны – о ее актуальности и значимости для российской науки трудового права. Более того, в России на правительственном уровне обсуждается вопрос о принятии Трудового процессуального кодекса Российской Федерации, разработана его концепция и даже на конец 2006 года было запланировано внесение данного законопроекта в осударственную Думу. До настоящего времени данный кодекс в России не принят, но дискуссии по поводу него периодически возобновляются.

Понятие трудового процесса и его место в системе права

В литературе по трудовому праву высказывалась и обосновывалась идея о формировании и возникновении ТПП (наиболее ярко и комплексно в монографии С.В. Передерина), но эта идея не является общепризнанной в доктрине трудового права.

В науке было предложено, по меньшей мере, три подхода по проблеме соотношения трудового процесса и трудового права.

Традиционной для науки трудового права является концепция, согласно которой в трудовом праве как отрасли имеются один или несколько правовых институтов, содержащих преимущественно процессуальные нормы права (трудовые споры либо индивидуальные и коллективные трудовые споры). Задача гражданского процессуального права, по мнению этих ученых – «обслуживать трудовое право», гарантировать защиту трудовых прав работников в дополнение к нормам, включенным в трудовое законодательство (А.И. Ставцева, Е.А. Акопова, А.И. Процевский, М.В. Молодцов, М.В. Лушникова и др.).

Второй подход, который обосновывал В.Н. Скобелкин, состоит в отрицании существования единого трудового процесса, поскольку он

распадается по существу на четыре самостоятельных вида разбирательства.

Третья позиция выражается в отпочковании от гражданского процессуального и трудового права ТПП в качестве новой отрасли права (С.А. Голощапов, В.И. Миронов, С.В. Передерин, И.В. Гущин) Большинство как российских (М.К. Треушников, В.В. Ярков и др.), так и белорусских ученых-процессуалистов (И.Н. Колядко, Т.В. Сысуев и др.), исходят из концепции единства (универсальности) исковой формы защиты нарушенных или оспариваемых материальных прав, имеющих цивилистическую природу. Соответственно отсутствуют основания для выделения из гражданского процесса других видов процесса по материальному признаку (трудовой процесс, семейный процесс и т.д.). Таким образом, в науке трудового права, равно как и в науке гражданского процессуального права, мнение ученых о существовании ТПП в качестве отрасли права не является общепризнанным, а представляет собой одну из доктринальных идей, пока еще не воплощенных в законодательстве ни в Беларуси, ни в России.

ТПП не является самостоятельной отраслью права в Беларуси. Для того, чтобы доказать это утверждение проанализируем и опровергнем аргументы, которые приводятся сторонниками идеи признания ТПП в качестве отрасли права.

В дополнение к вышеуказанным доводам, укажем существенные аргументы, доказывающие отсутствие в Беларуси такой самостоятельной отрасти права как ТПП:

у ТПП нет самостоятельного предмета и метода правового регулирования. Отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, равно, как и процедурные нормы, связанные с возникновением, изменением, прекращением и существованием трудового правоотношения, полностью охватываются предметом трудового права (ст. 4 ТК РБ) и лишь в некоторой степени дополняются регулятивным воздействием со стороны гражданского процессуального права (при судебном разбирательстве трудовых дел). При рассмотрении трудовых споров используются приемы и методы, сформированные в рамках трудового и гражданского процессуального права; никаких собственных методов у данного образования нет. Как обосновывалось выше, искусственное разъединение норм материального, процедурного и процессуального характера не будет способствовать системности и большей эффективности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

отсутствие самостоятельного кодекса и иного законодательства. В теории права одним из критериев для появления новой отрасли права нередко указывают на наличие самостоятельного кодекса. ТК является кодифицированным актом трудового законодательства, регулирующим трудовые и связанные с ними отношения. Следовательно, Трудовой кодекс является источником и законодательной основой отрасли трудового права (ст. 1, 4, 7 ТК РБ), а не ТПП;

в Беларуси нет системы трудовой юстиции. Одним из обязательных

признаков любой процессуальной отрасли права является наличие специализированных государственных органов, рассматривающих соответствующие споры, иные юридические дела. В Республике Беларусь в настоящее время отсутствуют специализированные трудовые суды; трудовые споры рассматриваются общими судами в рамках гражданского судопроизводства; в настоящее время отсутствуют предпосылки для появления органов трудовой юстиции. Процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и коллективных трудовых споров в примирительных комиссиях, у посредников и в трудовых арбитражах достаточно полно урегулированы в ТК Беларуси, подзаконных актах, хотя, на наш взгляд, и нуждаются в дальнейшем совершенствовании;

действующая в Беларуси система права отражена в Едином правовом классификаторе Республики Беларусь, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 04.01.1999 №1 (с изменениями и дополнениями). В указанном классификаторе в разделе «Законодательство о труде и занятости населения» (05) имеется подразделы «Индивидуальные трудовые споры» (05.16) и «Разрешение коллективных трудовых споров» (05.19). В тот же классификатор включен раздел «Гражданское и гражданское процессуальное законодательство. Хозяйственное процессуальное законодательство» (02). Никаких упоминаний о ТПП, а равно о трудовом процессуально-процедурном законодательстве, в данном классификаторе нет.

Институт коллективных трудовых споров возник в нашей стране с принятием Закона Республики Беларусь от 18.01.1994 № 2708-XII «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (далее – Закон). Позднее в ходе кодификации трудового законодательства нормы Закона с определенными модификациями составили основу гл. 36 «Разрешение коллективных трудовых споров» Трудового кодекса Республики Беларусь. Часть норм данной главы относительно успешно действовала на протяжении последних 13 лет (исключение составляли нормы о посредничестве и забастовках, которые в этот период практически не применялись).

Основные проблемы процессуального трудового права в Беларуси включают: недостаточную информированность работников и нанимателей о процедурах защиты прав, сложности в оформлении трудовых отношений и ведении кадровой документации, длительные сроки рассмотрения трудовых споров, а также неполноту применения мер профилактики трудовых споров со стороны нанимателей.

Проблемы, связанные с участниками правоотношений: недостаточная правовая грамотность:

Работники и даже наниматели часто не знают своих прав и обязанностей, а также правильных процедур защиты прав в случае возникновения конфликтов.

Сложности в оформлении документов:

неправильное или несвоевременное оформление трудовых договоров и другой кадровой документации является одной из главных причин трудовых споров.

Проблемы, связанные с процессом рассмотрения споров

Процедурные нарушения:

несоблюдение сроков оформления документов, халатность при ведении кадрового учета и незнание процедурных особенностей могут стать причиной споров.

Отсутствие профилактики:

наниматели не всегда предпринимают необходимые меры для предотвращения трудовых споров, что увеличивает количество обращений в суд или другие инстанции.

Длительность рассмотрения: в некоторых случаях рассмотрение трудовых споров может затягиваться, что приводит к неудовлетворенности работников и нанимателей.

Проблемы, связанные с защитой прав:

Недоверие к первичному органу: несмотря на то, что комиссия по трудовым спорам является первичным органом, в некоторых случаях работники предпочитают обращаться напрямую в суд, минуя этот орган.

*Неэффективное взаимодействие: н*е всегда налажено эффективное взаимодействие между различными инстанциями, такими как профсоюзы, Департамент государственной инспекции труда и суды, что может затруднять защиту прав.

Пути решения:

Повышение правовой культуры: проведение обучающих семинаров для работников и нанимателей по вопросам трудового права.

Контроль за документацией: внедрение системы постоянного контроля за ведением кадровой документации в организациях.

Профилактические меры: активное проведение проверок нанимателями и их консультирование с целью предотвращения нарушений трудового законодательства.

Споры в сфере трудового права в Беларуси – в Беларуси споры, связанные с трудовыми договорами, заработной платой, дисциплинарными взысканиями или увольнением, рассматривают обычно суды общей юрисдикции. Нередко возникают ситуации, когда стороны могут не обращаться в суд, а могут прийти к согласию с привлечением третьей стороны – комиссии по трудовым спорам, профсоюза или суда.

Для работодателей такие конфликты могут обернуться не только финансовыми потерями, но и репутационными рисками. Для работников – затяжными спорами, невозможностью восстановиться на работе или получить положенные выплаты. При этом порядок разрешения трудовых конфликтов в Беларуси имеет свои особенности, включая обязательный досудебный этап для ряда категорий споров, строгие сроки подачи заявлений и специальные правила доказывания.

В этой статье мы разберём, какие бывают трудовые споры, каковы этапы их разрешения в Беларуси, какие доказательства имеют наибольшее значение и в каких случаях стоит обращаться за профессиональной юридической помощью.

Это поможет как работникам, так и работодателям действовать грамотно и эффективно, минимизируя риски и добиваясь справедливого результата.

Понятие и виды трудовых споров

Трудовой спор – это разногласие между работником и работодателем по вопросам применения норм трудового законодательства, условий трудового договора или коллективного договора. Такие конфликты могут возникать как в процессе работы, так и после увольнения. В Беларуси разрешение трудовых споров регулируется нормами трудового права и отдельными подзаконными актами, которые определяют порядок их разрешения.

Индивидуальные и коллективные споры

По характеру участников трудовые споры делятся на:

индивидуальные – когда конфликт возникает между конкретным работником и работодателем. Например, спор о размере заработной платы, восстановлении на работе или оплате сверхурочных часов;

коллективные – когда разногласия касаются группы работников или всего трудового коллектива, как правило, в связи с условиями труда, изменением режима работы или несогласием с положениями коллективного договора. Такие споры нередко сопровождаются переговорами с участием профсоюзов.

Наиболее распространённые причины конфликтов

На практике трудовые споры в Беларуси чаще всего связаны с:

незаконным увольнением или отказом в приёме на работу;

задержкой или неполной выплатой заработной платы и иных причитающихся выплат;

изменением существенных условий труда без согласия работника;

неправомерным наложением дисциплинарных взысканий;

несоблюдением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

В большинстве случаев такие разногласия требуют официального разрешения через комиссию по трудовым спорам или в судебном порядке, особенно если стороны не могут достичь компромисса самостоятельно.

Досудебное урегулирование трудовых споров

В Беларуси есть возможность досудебного рассмотрения некоторых трудовых споров. Для индивидуальных трудовых конфликтов обязательной стадией часто является рассмотрение дела в комиссии по трудовым спорам (КТС), если такая комиссия создана в компании. Однако в некоторых случаях, например при спорах об увольнении или о дискриминации, работник вправе сразу обратиться в суд, минуя КТС. Факультативное досудебное урегулирование также включает переговоры с работодателем, обращение в профсоюз или посредничество с участием трудовой инспекции.

Порядок обращения в комиссию по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам создаётся на предприятии, в учреждении или организации на паритетной основе из представителей работников и

работодателя. Заявление в КТС подают в письменной форме. В заявление включают сведения о сторонах спора, описание ситуации, требования и доказательства. После регистрации заявление рассматривают на заседании комиссии с участием обеих сторон. Решение КТС носит обязательный характер для исполнения, но его можно обжаловать в суд.

Сроки и требования к заявлению

Обратиться в комиссию по трудовым спорам необходимо в течение трёх месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. Заявление подписывает заявитель самостоятельно. В заявление включают чёткие требования и к нему прилагают документы, подтверждающие факты (трудовой договор, приказы, расчётные листки и др.). Рассмотрение дела комиссией обычно занимает не более 10 календарных дней со дня подачи заявления.

Судебное рассмотрение трудовых споров

Если досудебное урегулирование не дало результатов или правовые нормы допускают непосредственное обращение в суд, трудовые споры рассматривает суд. Судебная процедура обеспечивает более формальное рассмотрение, защиту прав сторон и возможность получения официального решения, которое имеет юридическую силу.

Когда можно сразу обратиться в суд

В Беларуси некоторые категории споров допускают обращение сразу в суд без прохождения комиссии по трудовым спорам. К ним относятся, например, вопросы о дискриминации, возмещении морального ущерба, споры, связанные с увольнением по инициативе работодателя с нарушением процедуры, а также случаи, прямо предусмотренные правовыми нормами.

Сроки подачи искового заявления и рассмотрения спора

Для обращения в суд по трудовым спорам установлен общий срок в три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. В случаях споров об увольнении срок для обращения в суд – один месяц со дня, когда работник получил документы об увольнении или ему отказались их выдать или он сам отказался их получать. Важно учитывать, что пропуск сроков может привести к отказу в принятии иска.

Суды рассматривают трудовые споры в течение одного месяца.

Особенности доказывания и распределения бремени доказательств

В трудовых спорах доказательства играют ключевую роль. Работник обязан представить документы и свидетельства, которые подтверждают нарушение его прав, а работодатель – доказательства правомерности своих действий. Важно учитывать, что законодательство предусматривает сбалансированное распределение бремени доказательств, что помогает работнику в споре с работодателем при наличии ограниченных документов. Суд оценивает достоверность документов, показания сторон и заключения экспертов при необходимости.

Типичные спорные ситуации и судебная практика

Судебная практика по трудовым спорам в Беларуси отражает реальные

конфликты между работниками и работодателями. Рассмотрение подобных дел позволяет выявить наиболее частые нарушения трудового законодательства и ориентирует работников и работодателей на законные способы защиты своих прав.

Незаконное увольнение и восстановление на работе

Одной из самых распространённых категорий трудовых споров является незаконное увольнение. Работники обращаются в суд с требованием восстановить их на работе, если нарушена процедура увольнения или отсутствовали законные основания. Суд проверяет соблюдение трудового законодательства при расторжении трудового договора и может обязать работодателя восстановить сотрудника, а также выплатить компенсацию за вынужденный прогул.

Невыплата или задержка заработной платы

Задержка или невыплата заработной платы также входит в число частых споров. Суд рассматривает документы о начислении и выплате зарплаты, доказательствами могут быть приказы и расчетные листки. Работнику могут присудить не только выплату задолженности, но и компенсацию за моральный ущерб и проценты за просрочку.

Споры о дисциплинарных взысканиях

Суды часто рассматривают дела о неправомерном применении дисциплинарных взысканий. Работник может оспорить предупреждения, выговоры или увольнение за дисциплинарные проступки. Суд оценивает законность взыскания, наличие доказательств нарушения и соблюдение процедур наложения взыскания.

Изменение условий труда

Изменение условий труда без согласия работника также приводит к спорам. Это может касаться перераспределения обязанностей, сокращения заработной платы, перевода на другую должность или изменение графика работы. Суд анализирует, соблюдались ли правила уведомления работника и согласования изменений, и может признать действия работодателя незаконными.

Риски для работодателей и работников

Трудовые споры несут потенциальные риски как для работников, так и для работодателей. Понимание этих рисков помогает минимизировать финансовые и временные потери и избежать серьёзных проблем при конфликтных ситуациях.

Финансовые последствия

Для работодателя это может означать выплату задолженностей по зарплате, компенсаций за незаконное увольнение, штрафов за нарушение трудового законодательства, а также расходов на судебное разбирательство и оплату юристов. Для работника финансовые риски связаны с возможной недополученной зарплатой или затратами на представление своих интересов в суде.

Репутационные и кадровые риски

Для компаний судебные разбирательства негативно отражаются на репутации и могут затруднить привлечение квалифицированных сотрудников.

Работники также могут столкнуться с проблемами при трудоустройстве в будущем, если спор завершится не в их пользу или оставит негативный след в трудовой практике.

Ошибки, которых стоит избегать

К типичным ошибкам работодателей относится несоблюдение трудового законодательства, формальных процедур при увольнении или дисциплинарных взысканиях, а также игнорирование досудебного урегулирования. Работники рискуют, если не документируют нарушения, не используют предусмотренные законом процедуры и пропускают сроки обращения в комиссии или суд.

Практические рекомендации

Эффективная профилактика трудовых споров и грамотная защита прав сторон требуют системного подхода. Рассмотрим, как работодателям минимизировать риски, а работникам – защитить свои интересы.

Как работодателю снизить риск трудовых споров

Основной способ – соблюдение трудового законодательства и внутренних правил компании. Важно корректно оформлять трудовые договоры, фиксировать изменения условий работы, своевременно выдавать выплаты и применять дисциплинарные меры в соответствии с законом. Регулярное обучение HR-специалистов и менеджеров также помогает предотвращать конфликты.

Как работнику защитить свои права

Работнику следует внимательно изучить условия трудового договора и внутренние регламенты организации. При нарушении прав важно фиксировать факты, вести переписку, сохранять доказательства (заявления, уведомления, скриншоты, расписки). При необходимости – обращаться за консультацией к юристу и использовать предусмотренные законом досудебные процедуры.

Документы и доказательства, которые важно сохранять

Для обеих сторон важно сохранять:

Трудовые договоры и дополнительные соглашения.

Приказы, уведомления и распоряжения работодателя.

Ведомости по оплате труда и расчётные листки.

Переписку с участием сторон.

Акты выполненных работ и иные подтверждающие документы.

Наличие этих документов позволяет как работодателю, так и работнику доказать свои позиции при досудебном урегулировании или судебном рассмотрении.

Роль юриста в трудовых спорах

Юрист играет ключевую роль как для работодателя, так и для работника, эффективно защищает их интересы и снижает риски конфликтов. Его участие может существенно повлиять на исход дела и минимизировать финансовые и репутационные потери.

Роль юриста на досудебном этапе

На этапе досудебного урегулирования юрист анализирует ситуацию, консультирует по правам и обязанностям сторон, может корректно составить заявления в комиссию по трудовым спорам и участвует в переговорах. Его опыт

позволяет выявить слабые места и подготовить аргументы, чтобы повысить шансы на положительное разрешение конфликта без обращения в суд.

Представительство в суде

Если дело доходит до судебного рассмотрения, юрист обеспечивает защиту интересов клиента, готовит исковое заявление или возражения на иск, собирает доказательства, формирует правовую позицию и представляет клиента в суде. Профессиональное представительство существенно повышает вероятность успешного исхода спора.

Разработка правовых стратегий

Юрист помогает выстроить стратегию поведения в конфликтной ситуации: определяет целесообразность досудебного урегулирования, оценивает риски и прогнозирует возможные результаты судебного разбирательства. Также он разрабатывает рекомендации по минимизации повторных споров в будущем, может выстроить правовую позицию для той стороны спора, интересы

Заключение

Трудовые споры в Беларуси – это сложная и многогранная область права, которая затрагивает как интересы работников, так и работодателей. Конфликты могут возникать по самым разным причинам: незаконное увольнение, задержка или невыплата заработной платы, споры о дисциплинарных взысканиях, изменении условий труда. Независимо от ситуации, грамотное правовое сопровождение позволяет минимизировать финансовые и репутационные риски, защитить законные права и найти оптимальное решение.

ТЕМА 6. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Особенности правового регулирования трудовых отношений устанавливаются для отдельных категорий работников (например, женщин, молодежи, инвалидов), учитывая их специфические потребности и физические возможности, и предусматривают дополнительные правила или ограничения на применение общих норм, в частности в вопросах труда, охраны труда, пенсионного обеспечения и социальной поддержки.

Категории работников, имеющие особенности регулирования

Женщины:

правовое регулирование учитывает их физиологические особенности, что выражается в запрете на применение труда, связанного с вредными или опасными условиями, а также в предоставлении дополнительных гарантий при беременности и после рождения ребенка.

Молодежь (несовершеннолетние):

для этой категории устанавливаются дополнительные ограничения по продолжительности рабочего дня, времени труда, а также по перечню работ,

запрещенных для выполнения, и по предоставлению обязательных оплачиваемых отпусков.

Инвалиды:

законодательство устанавливает квоты для приема на работу инвалидов, предусматривает создание специальных рабочих мест, а также устанавливает особые требования к условиям труда и охране труда, что помогает обеспечить их защиту и социальную интеграцию.

Работники, выполняющие работу на условиях «по контракту»:

в некоторых странах (например, в Беларуси) трудовые отношения с такими работниками регулируются особенными нормами и правилами, закрепленными в трудовых договорах, определяющих специфику их трудовой деятельности.

Общие цели особенностей регулирования: предоставление дополнительных гарантий: обеспечение защиты, социальной поддержки и реализации прав работников с учетом их особенностей.

Снижение риска недопонимания: исключение дискриминации по возрасту, национальности, полу и другим признакам.

Защита от безработицы: оказание помощи в трудоустройстве и защита от безработицы.

Важно:

Особенности регулирования труда устанавливаются в рамках трудового законодательства и могут быть изменены в зависимости от специфики деятельности и условий труда.

В некоторых случаях особенности регулирования могут устанавливаться на государственном уровне или в рамках коллективных договоров и соглашений. Возможно отнесение к данной категории лиц – Руководители организаций, Трудовые отношения с обязанными лицами, Совместительство. Итак, особая категория лиц:

руководители организаций;

несовершеннолетние;

инвалиды;

женщины;

трудовые отношения с обязанными лицами.

Совместительство

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

В свою очередь трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) 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.

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 организацииявляется 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.

Несовершеннолетние

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) (глава 20) посвящена данной группе лиц.

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 № 144 (ред. от 23.08.2022) «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет»

Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 07.02.2025 № 12 «О списке работ, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет»

В соответствии со следующими статьями Трудового кодекса Республики Беларусь мы определяем положения:

Статья 272. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:

1) не являются вредными для его здоровья и развития;

2) не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Статья 273. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными настоящим Кодексом, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями.

Статья 274. Работы, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах.

Список работ, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено настоящим Кодексом. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

Статья 275. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, если иное не установлено настоящим Кодексом.

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка. Статья 276. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работам в выходные дни, если иное не установлено настоящим Кодексом.

Статья 277. Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет

Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Статья 278. Нормы выработки для молодых работников

Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников.

Для работников, принимаемых на работу после получения общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования, профессионально-технического и среднего специального образования, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Статья 279. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке (тарифному окладу), окладу за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

Статья 280. Броня приема молодежи на работу, броня для трудоустройства выпускников

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливаются броня приема на работу для лиц в возрасте до 21 года, впервые ищущих работу, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также броня для трудоустройства выпускников, получивших профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, относящихся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, которым выдано свидетельство о направлении на работу.

Статья 281. Предоставление первого рабочего места

Выпускникам государственных учреждений образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, относящимся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, которым место работы предоставлено путем трудоустройства в счет брони, лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы, гарантируется предоставление первого рабочего места. Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое:

выпускникам государственных учреждений образования, которым место

работы предоставлено путем распределения, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;

выпускникам, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, относящимся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, которым место работы предоставлено путем трудоустройства в счет брони, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;

лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, если они не состояли в трудовых отношениях;

военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, гражданам, уволенным с альтернативной службы, если на момент призыва на срочную службу, направления на альтернативную службу они не состояли в трудовых отношениях.

Статья 282. Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя

Расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1–5 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 6–11 статьи 42 и пунктами 2 и 3 статьи 44 настоящего Кодекса, – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено настоящим Кодексом.

Особенности регулирования труда инвалидов закреплены в следующих статьях ТК:

Статья 283. Реализация инвалидами права на труд

Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации, абилитации инвалидов обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, нанимателей, создающих специализированные рабочие места.

Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалида.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидом в период прохождения им медицинской реабилитации, медицинской абилитации, профессиональной реабилитации, профессиональной абилитации, трудовой реабилитации, социальной реабилитации, социальной

абилитации в организации или у индивидуального предпринимателя, осуществляющих такие реабилитацию, абилитацию, за исключением случаев ликвидации организации (прекращения деятельности представительства иностранной организации, филиала иностранного юридического лица), прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, расторжения трудового договора по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

Статья 284. Преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов.

Наниматели, применяющие труд инвалидов, пользуются преимуществами и гарантиями, предусмотренными законодательством.

Статья 285. Обязанность нанимателя по трудоустройству работников, получивших инвалидность, связанную с выполнением ими трудовых обязанностей у этого нанимателя

Наниматель обязан создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей у этого нанимателя.

Статья 286. Создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Для трудоустройства инвалидов наниматели создают дополнительные рабочие места, в том числе специализированные.

Минимальное количество рабочих мест, в том числе специализированных, для трудоустройства инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством.

Статья 287. Условия труда и отдыха инвалидов

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, труда в надомных условиях.

Условия труда, устанавливаемые инвалидам трудовым договором, коллективным договором, соглашением, не могут ухудшать правовое положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих должностей служащих (профессий рабочих) при полной

норме продолжительности рабочего времени.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов.

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия.

Наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

При сокращении численности или штата работников инвалидам предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 45 настоящего Кодекса.

Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов

Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями.

Наниматели вправе устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными договорами, соглашениями.

Ограничения на применение труда женщин

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 (ред. от 06.06.2022).

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.

Согласно статье 2615ТК 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 (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего 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 (воспитывающему) 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 (воспитывающему) 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).

Пунктом 4 статьи 22 Закона Республики Беларусь «О занятости населения» определено, что государство содействует обеспечению занятости обязанных лиц.

Обязанные лица – родители, которые обязаны возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (абзац пятый статьи 1 Закона о занятости).

Обязанные лица – В соответствии с требованиями пункта 5 статьи 21 Закона о занятости обязанные лица, в отношении которых вынесено судебное постановление о трудоустройстве, обязаны:

явиться в орган по труду, занятости и социальной защите для получения направления на работу;

явиться в организацию для трудоустройства и приступить к работе не позднее дня, следующего за днем получения направления органа по труду, занятости и социальной защите на работу.

В случае неявки указанных обязанных лиц в органы по труду, занятости и социальной защите для получения направления на работу и в организации для трудоустройства органы внутренних дел выносят этим лицам официальное предупреждение о недопустимости противоправного поведения и при необходимости обеспечивают их явку (в случае обнаружения этих лиц) в указанные органы и организации.

Содействие занятости обязанных лиц регулирует статья 31 Закона о занятости, согласно которой трудоустройству в целях обеспечения выполнения обязанности по содержанию своих детей подлежат:

неработающие обязанные лица;

работающие обязанные лица, но не в полном объеме в течение шести месяцев возмещающие в добровольном порядке по их заявлению расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (далее – расходы по содержанию детей).

В соответствии с пунктом 6 статьи 26 Закона о занятости органы по труду, занятости и социальной защите обеспечивают трудоустройство обязанных лиц, в отношении которых вынесено судебное постановление о трудоустройстве, путем установления брони приема их на работу в порядке и на условиях, определенных для безработных, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда.

Вопросы трудоустройства обязанных лиц, подлежащих трудоустройству в

соответствии с пунктом 1 статьи 31 Закона о занятости, решаются судом в судебном постановлении о трудоустройстве.

Судебное постановление о трудоустройстве выносится один раз, приобщается к исполнительному документу и является его неотъемлемой частью.

Судебное постановление о трудоустройстве обязанного лица является основанием для увольнения его с работы на основании пункта 5 статьи 44 Трудового кодекса по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с вступлением в законную силу судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы по содержанию детей.

Судебное постановление о трудоустройстве в течение трех рабочих дней после его вынесения направляется в орган внутренних дел и орган по труду, занятости и социальной защите по месту жительства обязанного лица, а в случае, если место жительства у этого лица отсутствует, – по последнему известному месту жительства и подлежит немедленному исполнению.

Орган по труду, занятости и социальной защите в течение трех рабочих дней со дня получения судебного постановления о трудоустройстве определяет одну или несколько организаций для трудоустройства обязанного лица. Подбор организаций для трудоустройства обязанного лица осуществляется таким образом, чтобы заработная плата обязанного лица позволяла обеспечить полное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов по содержанию детей и за ним сохранялось не менее 30 процентов заработной платы.

Органы по труду, занятости и социальной защите могут полностью или частично компенсировать нанимателям затраты на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в рамках образовательных программ дополнительного образования взрослых, в частности, обязанных лиц (пункт 9 статьи 28 Закона о занятости).

Совместительство – выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора (часть первая статьи 343 Трудового кодекса).

Признаки совместительства:

наличие у работника основной работы, оформленной на условиях трудового договора (контракта);

выполнение работником работы по совместительству в свободное от основной работы время;

работа по совместительству является постоянной (т.е. регулярной);

работа по совместительству является оплачиваемой;

на выполнение работы по совместительству заключается трудовой договор.

Внутреннее совместительство – работа, выполняемая на условиях совместительства (т.е. по другому трудовому договору) по основному месту

работы. Внутреннее совместительство допускается для выполнения работы не только по другой профессии или должности, чем основная работа, но и по основной работе. Заключение второго трудового договора, на условиях совместительства, является обязательным.

Внешнее совместительство – работа, выполняемая по трудовому договору на условиях совместительства, у другого нанимателя.

Внешнее совместительство отличают следующие признаки:

выполнение работы осуществляется в свободное от работы у основного нанимателя время;

работа выполняется у другого нанимателя;

работа производится по самостоятельному трудовому договору, заключенному с другим нанимателем (помимо основного трудового договора).

ТЕМА 7. ИНСТИТУТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Институт рабочего времени в Беларуси устанавливает общие принципы нормирования, включая предельную продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю) и различные режимы работы, такие как пятидневная и шестидневная рабочая неделя, сменный и гибкий режим работы. Время работы регулируется Трудовым кодексом (ТК) и локальными актами организации.

Основные положения

Нормальная продолжительность рабочего времени: не может превышать 40 часов в неделю.

Расчетная норма: устанавливается на год и зависит от вида рабочей недели (пятидневной или шестидневной).

Режимы рабочего времени:

пятидневная и шестидневная рабочая неделя: С установленным количеством выходных дней в неделю.

Сменный режим работы: работа по графику, который может быть представлен в виде графиков работ (сменности).

Режим гибкого рабочего времени: предполагает наличие переменного (гибкого) времени, фиксированного времени и перерыва для отдыха и питания.

Неполное рабочее время: устанавливается для определенных категорий работников (ст. 118 и гл. 22 ТК).

Особенности режимов

Гибкое рабочее время (ГВР): Работник может выбирать время начала и окончания рабочего дня, но должен отработать установленную норму в течение учетного периода (день, неделя или месяц).

Ночное время: Период с 22:00 до 6:00.

Доплаты за ночную работу: Производятся в повышенном размере (не ниже

20% тарифной ставки), как правило, устанавливаются локальными актами.

Что не входит в рабочее время:

время проезда от места жительства до места работы и обратно;

время, необходимое для переодевания до и после работы;

время, затрачиваемое на дорогу от проходной до рабочего места.

Ответственность и учет

Ответственность нанимателя:

наниматель обязан соблюдать установленные нормы рабочего времени и не требовать от работников прихода на работу до начала своего рабочего времени.

Контроль: режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работ (сменности).

Нормы, связанные с рабочим временем, содержатся в нормативных правовых актах различного уровня, в том числе Конституции Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК РБ), иных актах законодательства, международных соглашениях, локальных нормативных правовых актах (далее – ЛНПА).

В ТК РБ правовому регулированию рабочего времени посвящена отдельная глава 10 "Рабочее время", которая дает понятие рабочего времени, определяет порядок его нормирования, учета, использования, предусматривает особые режимы рабочего времени. Однако положения, затрагивающие использование рабочего времени, содержатся и в других главах ТК РБ (в частности, в главе 2 "Заключение трудового договора", главе 6 "Заработная плата", главе 15 "Совмещение работы с обучением", главе 19 "Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности" и др.). Кроме того, разработаны специальные акты законодательства, посвященные рабочему времени отдельных категорий работников, а также рабочему времени при осуществлении особых видов работ, в частности:

– Положение о рабочем времени и времени отдыха для водителей автомобилей, утвержденное Постановлением Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 25.11.2010 N 82;

– Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 N 104 "О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников" (далее – Постановление N 104);

– постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 07.07.2014 N 57 "О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени" (далее – Постановление N 57).

– Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 05.09.2011 N 255 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь";

– Постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 08.02.2010 N 4 "Об утверждении перечня категорий работников организаций культуры, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени";

– Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.04.2000 N 6 "О сокращенной продолжительности рабочего времени работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности" и др.

Вопросы, связанные с особенностями рабочего времени работников конкретного предприятия, предусматриваются в локальных нормативных правовых актах (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР), графиках работ (сменности) и др.).

В коллективный договор, как правило, включается раздел "Режим труда и отдыха", где закрепляются общие нормы, касающиеся труда и отдыха на предприятии. В организациях, где это необходимо, в качестве приложений к коллективному договору, которые уточняют положения указанного раздела, включаются:

– перечень служб и должностей работников организации, которым разрешен прием пищи на рабочем месте в рабочее время;

– перечень работников с ненормированным рабочим днем;

– перечень работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, и др.

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) – это локальный нормативный правовой акт, определяющий порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работников и нанимателя, ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также другие условия в соответствии с законодательством о труде. В ПВТР, как правило, выделяется специальный раздел "Рабочее время и его использование", в котором закрепляются общие положения о продолжительности ежедневной работы; время начала и окончания рабочего дня; продолжительность, время начала и окончания перерыва для отдыха и питания; права и обязанности нанимателя и работников по вопросам использования рабочего времени.

ПВТР устанавливаются нанимателем с участием профсоюзов на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 N46. В случае отсутствия профсоюза ПВТР устанавливаются нанимателем самостоятельно.

График сменности разрабатывается для работников со сменным режимом рабочего времени. Он содержит информацию о времени начала, окончания рабочего дня, продолжительности ежедневной смены, времени перерыва для отдыха и питания, последовательности чередования работников по сменам, рабочих и выходных днях.

Условие о режиме труда и отдыха работника в обязательном порядке должно быть включено в трудовой договор (контракт), если режим работника

отличается от общих правил, установленных у нанимателя (п. 6 ч. 2 ст. 19 ТК РБ).

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности (ч. 1 ст. 110 ТК РБ). Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности (ч. 2 ст. 31 ТК РБ).

К рабочему времени относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни) (ч. 2 ст. 110 ТК РБ).

В ряде случаев в рабочее время подлежат включению отдельные периоды, когда работники не выполняют свои трудовые обязанности. К ним относятся:

– предоставляемое работнику в течение рабочего дня время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя (ч. 3 ст. 134 ТК РБ);

– дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогревания, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются ПВТР и (или) коллективным договором (ст. 135 ТК РБ). При разработке соответствующих пунктов ПВТР следует учитывать, что в отдельных случаях нормы законодательства предусматривают минимальную продолжительность некоторых из таких перерывов, а также порядок их предоставления (например, в отношении перерыва для кормления ребенка (ст. 267 ТК РБ);

– 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 (ч. 8 ст. 133 ТК РБ);

– оплачиваемые перерывы по условиям труда, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 1 ст. 225 ТК РБ) и другие периоды, предусмотренные законодательством.

В то же время в рабочее время НЕ включаются:

– время перерыва для отдыха и питания, предоставляемое в течение рабочего дня (ч. 1 ст. 134 ТК РБ), кроме времени, необходимого для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя;

– время перерывов, предоставляемых в течение рабочего дня при разделении рабочего дня на части (ч. 2 ст. 127 ТК РБ);

– 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 (ч. 9 ст. 133 ТК РБ).

Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а наниматель должен создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени.

В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, когда это установлено законодательством, коллективным договором, соглашением (ст. 132 ТК РБ). В то же время в соответствии с законодательством отдельные государственные или общественные обязанности могут осуществляться в рабочее время, при этом в ряде случаев работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Частью 3 ст. 110 ТК РБ определено, что рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

Основным учетным периодом, от которого идет отсчет и на базе которого производятся все расчеты рабочего времени, является рабочая неделя.

Рабочее время может разграничиваться по следующей продолжительности:

1. рабочее время нормальной (предельной) продолжительности (ч. 1 ст. 111 ТК), которое может быть равно:

1.1. полной норме рабочего времени (полная продолжительность рабочего времени);

1.2. сокращенной норме рабочего времени (сокращенная продолжительность рабочего времени);

2. неполное рабочее время (ст. 118 ТК).

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 112 ТК, ст. 43 Конституции Республики Беларусь). Данная норма едина как для работы в условиях пятидневной рабочей недели, так и в условиях шестидневной рабочей недели. Такая продолжительность рабочего времени в неделю является максимально допустимой. Локальным нормативным правовым актом может быть предусмотрена только равная или меньшая продолжительность.

Сокращенная продолжительность рабочего времени (сокращенное рабочее время) – это уменьшенная по сравнению с полной нормой продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, иными особенностями трудовой деятельности, а также возрастом или состоянием здоровья.

Сокращенное рабочее время является предельной нормой рабочего времени для соответствующих категорий работников. Неполное рабочее время – это часть установленной полной или сокращенной нормы.

При приеме на работу работника, которому в соответствии с законодательством должна быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, соответствующее условие вносится в трудовой договор.

Необходимость установления работнику сокращенного рабочего времени может возникнуть и в процессе работы (например, работнику установлена I или II группа инвалидности и т.д.). В таком случае изменение продолжительности рабочего времени происходит по независящим от нанимателя обстоятельствам, в силу требований законодательства, поэтому предупреждать работника об установлении ему сокращенного рабочего времени, как это предусмотрено ст. 32 ТК, не нужно. В такой ситуации на основании документа, подтверждающего факт того, что работник относится к соответствующей категории лиц (индивидуальная программа реабилитации инвалида и т.д.) и заявления работника, издается приказ об установлении ему сокращенного рабочего времени, вносятся изменения в трудовой договор (контракт).

При изменении продолжительности рабочего времени с полной на сокращенную по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, в соответствии с которыми определено право работника на сокращенную продолжительность рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда (письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2010 N 10-02-16/6915п "О предупреждении работников об изменении существенных условий труда в связи с аттестацией рабочих мест по условиям труда").

Предупреждение об изменении существенных условий труда производится письменно не позднее чем за 7 календарных дней (подп. 3.2 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 N 5 "Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций" (далее – Декрет N 5)).

В случае возникновения необходимости изменения продолжительности рабочего времени с сокращенной на полную по независящим от нанимателя обстоятельствам (например, в связи с восстановлением здоровья инвалида и т.д.), в силу требований законодательства – соблюдение срока предварительного предупреждения работника, предусмотренного ст. 32 ТК, подп. 3.2 п. 3 Декрета N 5, не требуется.

В таком случае наниматель издает приказ и вносит соответствующие изменения в трудовой договор, в которых закрепляются нормы продолжительности рабочего времени, а также режим рабочего времени (последний изменяется в связи с увеличением продолжительности рабочего времени).

В ином порядке необходимо произвести изменение продолжительности рабочего времени с сокращенной на полную по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, в соответствии с которыми не подтверждено право работника на сокращенную продолжительность рабочего времени. В этом случае о предстоящих изменениях работника необходимо будет предупредить не позднее чем за 7 календарных дней (подп. 3.2 п. 3 Декрета N 5).

Под неполным рабочим временем понимается уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 118 ТК). Предельная величина, на которую может быть уменьшена продолжительность рабочего времени, законодательством не предусматривается.

Возможны следующие варианты неполного рабочего времени:

1) установление неполного рабочего дня, т.е. уменьшение продолжительности ежедневной работы (ч. 3 ст. 118 ТК);

2) установление неполной рабочей недели, т.е. уменьшение числа рабочих дней в неделю (ч. 4 ст. 118 ТК);

3) одновременное уменьшение продолжительности рабочего дня и числа рабочих дней в неделю (ч. 5 ст. 118 ТК).

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда).

Работа на условиях неполного рабочего времени по общему правилу не влечет для работников ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и ограничений других трудовых прав (ч. 1 ст. 291 ТК).

Работникам, занятым неполное рабочее время, не может устанавливаться ненормированный рабочий день (соответственно не может предоставляться и компенсация за работу в таком режиме – дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день), кроме тех, кому установлена неполная рабочая неделя без уменьшения продолжительности ежедневной работы (абз. 5 п. 1 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 N 1695 "О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день").

Работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели не признается сверхурочной (п. 2 ч. 2 ст. 119 ТК).

Неполное рабочее время может быть установлено как на определенный, так и неопределенный срок (ч. 6 ст. 118 ТК).

По общему правилу неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и нанимателем (ч. 1 ст. 118 ТК). Однако при наличии определенных обстоятельств наниматель обязан установить работнику неполное рабочее время.

В соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 289 ТК наниматель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

– беременной женщины (срок беременности значения не имеет);

– женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении);

– работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья.

Инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также совместителям наниматель обязан установить

неполное рабочее время независимо от того, выступил ли работник с соответствующей инициативой (п. 2, 3 ч. 2 ст. 289 ТК).

Вместе с тем работник, являющийся инвалидом, вправе отказаться от индивидуальной программы реабилитации инвалида в целом или реализации отдельных ее частей, при этом наниматель не несет ответственности за ее исполнение (ч. 4 ст. 9 Закона Республики Беларусь от 11.11.1991 N 1224-XII "О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь"). Необходимо помнить, что такой отказ должен быть добровольным и осознанным. Его наличие должно быть подтверждено соответствующими доказательствами (Решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 10.07.2009 N Р-358/2009 "О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь "О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам социальной защиты инвалидов"). Отказ может быть оформлен в виде соответствующего заявления.

Работник, являющийся инвалидом I и II группы, вправе отказаться только от установления неполного рабочего времени, предусмотренного ИПРИ, но не от сокращенной продолжительности еженедельной работы.

Обязанность нанимателя устанавливать неполное рабочее время и иным категориям работников (например, по просьбе работника пенсионного возраста) может быть предусмотрена коллективным договором, соглашением на конкретном предприятии (п. 4 ч. 2 ст. 289 ТК).

ТЕМА 8. ВНЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Социальные отпуска в Беларуси предоставляются на основании Трудового кодекса РБ (ТК РБ) для целей, связанных с материнством, уходом за ребенком, получением образования и удовлетворением семейно-бытовых нужд. Основные виды: отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком, учебный, а также краткосрочные отпуска без сохранения зарплаты по уважительным личным и семейным причинам. Эти отпуска предоставляются сверх основного трудового отпуска и не переносятся на следующий год, а также не компенсируются денежной выплатой.

Виды социальных отпусков

Отпуск по беременности и родам: предоставляется по соответствующим медицинским показаниям.

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

Учебный отпуск: в связи с получением образования.

Краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы: предоставляется по договоренности с нанимателем для работы над диссертацией, написания учебников, по семейно-бытовым причинам и другим уважительным обстоятельствам.

Краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы отцу (отчиму): предоставляется при рождении ребенка.

Другие случаи: в связи с катастрофой на ЧАЭС, для прохождения службы

в резерве, а также для усыновителей и для других случаев, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Основные характеристики

Период предоставления: социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право.

Непереносимость: неиспользованный в текущем году социальный отпуск не переносится на следующий год.

Неденежная компенсация: неиспользованный социальный отпуск не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

Отпуск без сохранения зарплаты по уважительным причинам

Уважительные причины: работа над диссертацией, написание учебников, семейно-бытовые причины и другие причины, предусмотренные законодательством (ст. 190 ТК).

Обязанность нанимателя: наниматель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения зарплаты в определенных случаях, например, женщинам с двумя детьми, ветеранам ВОВ и ветеранам боевых действий, а также инвалидам, осуществляющим уход за больным членом семьи.

Социальные отпуска

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей в соответствии с Трудового кодексом.

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

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или коллективным договором, соглашением, – заработная плата (средний заработок).

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

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

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

Трудовым кодексом и иными законодательными актами установлены следующие виды социальных отпусков:

по беременности и родам

по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка

кратковременный без сохранения заработной платы

кратковременный по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем

отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы,

предоставляемый по инициативе нанимателя

в связи с получением образования

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС

на время прохождения службы в резерве

кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 90 календарных дней, предоставляемый усыновителю (удочерителю) ребенка в возрасте от 3 до 16 лет

Отпуск по беременности и родам (статья 184 Трудового кодекса) 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). Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, – 160 календарных дней). За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством (статья 205 Трудового кодекса).

При отсутствии направления нанимателя на обучение есть обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы при получении впервые среднего специального и высшего, а также профессионально-технического образования независимо от того, как какое оно по счету.

Продолжительность отпусков в связи с получением образования независимо от сохранения/несохранения заработной платы определена статьей 216 Трудового кодекса. Справочно. Частью второй статьи 205 Трудового кодекса работникам, получающим образование по направлению нанимателя (по решению нанимателя о направлении на обучение, в соответствии с коллективным договором, трудовым договором или договором в сфере образования) или при отсутствии направления нанимателя, по их желанию предоставляются гарантии в соответствии с Трудовым кодексом, иными актами законодательства.

Исходя из приведенной нормы, под направлением нанимателя следует понимать:

- решение нанимателя о направлении на обучение (гарантийное письмо, ходатайство, приказ нанимателя, решение правления и т.п.);
- положение коллективного договора;
- условие трудового договора (контракта);
- договор в сфере образования.

Отпуск в связи с получением образования (статьи 214, 216 Трудового кодекса).

Гарантии для работников, получающих среднее специальное, высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, предусмотрены статьями 214-216 Трудового кодекса.

Работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования по направлению нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 Трудового кодекса и иными законодательными актами.

Работникам, впервые получающим среднее специальное и высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Работникам, имеющим среднее специальное и высшее образование и получающим второе и последующее образование того же уровня в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, могут предоставляться гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением такого образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Обязанность нанимателя в предоставлении работникам социального отпуска в связи с обучением с сохранением среднего заработка возникает при соблюдении одновременно следующих условий:

1) получения работником среднего специального и высшего образования, в том числе второго, в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования;

2) направления нанимателя (статья 205 Трудового кодекса).

При отсутствии направления нанимателя на обучение есть обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы при получении впервые среднего специального и высшего, а также профессионально-технического образования независимо от того, как какое оно по счету.

Продолжительность отпусков в связи с получением образования независимо от сохранения/несохранения заработной платы определена статьей 216 Трудового кодекса.

Разъяснения и комментарии к НПА

Рекомендации по применению Указа Президента Республики Беларусь от 21 марта 2024 г. № 105

Комментарий к Указу Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» в части вопросов регулирования трудовых отношений

Комментарий к Закону Республики Беларусь от 28 мая 2021 г. № 114-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений»

Разъяснение по применению Декрета Президента Республики Беларусь от 12 октября 2021 г. № 6 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь»

Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря

2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»

Рекомендации по перечню документов, обязательных для индивидуальных предпринимателей и микроорганизаций при регулировании трудовых отношений с работниками (утверждены постановлением Министерства труда и социальной защиты от 23.12.2011 № 135)

Комментарий к Закону Республики Беларусь от 18 июля 2019 № 219-З «Об изменении законов», которым внесены изменения в Трудовой кодекс, вступившие в силу 28.01.2020

Рекомендации по применению гибких форм занятости

Комментарий к Закону Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. N 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений», которым внесены изменения в Трудовой кодекс, вступающие в силу с 01.01.2024

О внесении изменений в Инструкцию о порядке ведения трудовых книжек

О внесении изменений в примерные формы контрактов с работниками

О внесении изменений в примерные формы трудовых договоров с работниками и Правила внутреннего трудового распорядка.

II. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ЗАДАЧИ

Ситуация 1. Работник требует признать отношения трудовыми

Причина обращения работника в суд	**Лица, с которыми возникает судебный спор**	**Причина возникновения судебного спора**	**Допущенное нанимателем нарушение**	**Нарушенная правовая норма**
Работник просил суд признать возникшие отношения трудовыми, оформить их и предоставить ему все права и обязанности согласно трудовому законодательству	1. С лицами, якобы принятыми с предварительным испытанием при отсутствии оформления отношений, – после окончания испытательного срока. 2. С лицами, с которыми заключены гражданско-правовые договоры, – при наличии признаков трудовых отношений. 3. С работниками, которых оформляли то по гражданско-правовому договору, то по срочному трудовому договору. 4. С лицами, пострадавшими в результате несчастного случая на производстве, – при отсутствии оформленных трудовых отношений	Работник допущен к работе без оформления приказа и трудового договора	При наличии реальных трудовых отношений наниматель не заключил с работником трудовой договор и не оформил приказ (распоряже-ние)	1. Фактический допуск работника к работе следует письменно оформить не позднее следующего дня. 2. После заключения трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под подпись (ч. 3, 4 ст. 25 ТК)

Ситуация 2. Работник требует продлить трудовые отношения на неопределенный срок

Причина обращения работника в суд	Лица, с которыми возникает судебный спор	Причина возникновения судебного спора	Допущенное нанимателем нарушение	Нарушенная правовая норма
Работник, находясь в состоянии неопределенности, начинает требовать узаконить свой статус и продлить трудовые отношения на неопределенный срок	1. С работниками, оформленными временно (например, на время отсутствия основного работника). 2. С беременными работницами, если с ними заключили срочный трудовой договор. 3. С работниками, которые продолжают работать после истечения срока трудового договора	Ошибки кадровой службы, связанные с ненадлежащим оформлением факта прекращения трудовых отношений или их продления на тех же или новых условиях	Никак не оформленное продление или прекращение трудовых отношений	1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок (п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК), прекращается с истечением срока его действия (ч. 1 ст. 38 ТК). 2. Если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок, если ТК не предусматривает иного (ст. 39 ТК)

Ситуация 3. Работник требует предоставить ему отпуск

Причина обращения работника в суд	Лица, с которыми возникает судебный спор	Причина возникновения судебного спора	Допущенное нанимателем нарушение	Нарушенная правовая норма
Работник требует предоставить ему отпуск (трудовой, социальный, в связи с получением образования)	С работниками, которые: — получают образование; — имеют право на отпуск в летнее или другое удобное время либо в определенный период; — не могут уйти в отпуск по графику в связи с производственной необходимостью; — обратились к нанимателю с просьбой перенести отпуск на другой период	Наниматель не отпускает работника в отпуск (трудовой, социальный, в связи с получением образования)	В большинстве споров не прав наниматель, не выполняющий обязанности, декларированные ТК	1. Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем (ч. 3 ст. 168 ТК). 2. При организации труда работников наниматель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с ТК (п. 12 ч. 1 ст. 55 ТК)

Ситуация 4. Работник требует выплатить причитающиеся ему суммы

Причина обращения работника в суд	Лица, с которыми возникает судебный спор	Причина возникновения судебного спора	Допущенное нанимателем нарушение	Нарушенная правовая норма
Работник требует выплатить причитающиеся ему суммы, не выплаченные нанимателем	С любыми работниками по любым выплатам и при самых разных обстоятельствах	1. Наниматель не выплачивает суммы, которые полагаются работнику. 2. Работник ошибся в расчетах и требует больше, чем ему выплатил наниматель	1.Ошибка может быть как в расчетах бухгалтерии или работника, так и в нарушении прав работника на получение выплат. 2. Как нарушение может рассматриваться и несвоевременность выплаты или частичные перечисления выплат	1. При организации труда работников наниматель обязан выдавать зарплату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором (п. 4 ч. 1 ст. 55 ТК). 2. При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или за иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения (ч. 1 ст. 77 ТК). 3. При каждой выплате зарплаты после удержания налогов и обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного

Причина обращения работника в суд	Лица, с которыми возникает судебный спор	Причина возникновения судебного спора	Допущенное нанимателем нарушение	Нарушенная правовая норма
				ФСЗН размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, — 50% (ч. 1 ст. 108 ТК). 4. Удержания из зарплаты работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя в случаях, указанных в ч. 2 ст. 107 ТК

Ситуация 5. Работник требует восстановить его на работе и выплатить средний заработок за время вынужденного прогула

Причина обращения работника в суд	Лица, с которыми возникает судебный спор	Причина возникновения судебного спора	Допущенное нанимателем нарушение	Нарушенная правовая норма
Работник требует восстановить его на прежней работе, а также изменить формулировку причины увольнения, которая препятствует поступлению	1. Чаще всего с работниками, уволенными по инициативе нанимателя. 2. Реже с работниками, уволенными по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, или по общим основаниям прекращения	Незаконное увольнение работника или нарушение процедуры прекращения трудового договора	1. Работник уволен по неподходящим основаниям. 2. Отсутствует основание для увольнения работника. 3. Не учтено преимущественное право работника при увольнении по сокращению	1. Основания прекращения трудового договора определяет ч. 2 ст. 35 ТК. 2. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой

Причина обращения работника в суд	Лица, с которыми возникает судебный спор	Причина возникновения судебного спора	Допущенное нанимателем нарушение	Нарушенная правовая норма
на новую работу, и выплатить средний заработок за время вынужденного прогула	трудового договора		численности или штата. 4. Работник уволен с нарушением запретов и ограничений, установленных ТК. 5. Нарушена процедура увольнения	производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством (ч. 1 ст. 45 ТК). 3. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя: 1) в связи с сокращением численности или штата (п. 1 ст. 42 ТК) и в случаях, предусмотренных п. 3 — 5 ст. 42 ТК, — с беременной женщиной; женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет; с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет; 2) в связи с сокращением численности или штата (п. 1 ст. 42 ТК) и в случае, предусмотренном п. 5 ст. 42 ТК, — с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от 3 до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет) (ч. 3 ст. 268 ТК)

СЕМИНАРСКИЕ (ПРАКТИЧЕСКИЕ) ЗАНЯТИЯ

Тема: Историко-правовой аспект формирования трудового права

Исторические предпосылки и этапы формирования трудового права и трудового законодательства. Возникновение и развитие фабричного (рабочего) законодательства на территории Беларуси и странах Западной Европы. Основные этапы в развитии советского законодательства о труде (на примере КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 годов, Кодекса о труде БССР 1929 года, КЗоТ БССР 1972 года). Особенности источников трудового права. Значение судебной практики в применении и совершенствовании трудового законодательства.

Тема: Субъекты системы социального партнерства

Стороны социального партнерства (государство, наниматель, работники). Представители сторон социального партнерства (правительство, органы государственного управления, местные исполнительные и распорядительные органы, объединения нанимателей, профсоюзы и их объединения). Трехсторонние постоянно действующие органы социального партнерства (Национальный совет по трудовым и социальным вопросам, отраслевой совет по трудовым и социальным вопросам, областные, городские и районные советы по трудовым и социальным вопросам). Модели социального партнерства.

Тема: Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь.

Процедурные особенности заключения трудового договора. Новое в форме и содержании трудового договора. Новые виды срочного трудового договора. Обще правила о временных переводах. Новые особенности при временных переводах при производственной необходимости и при простое. Нововведения в основаниях и процедуре изменения существенных условий труда. Новые основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. Нововведения в основаниях и оформлении отстранения работника от работы.

Тема: Трудоправовая ответственность

Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности. Общая характеристика трудоправовой ответственности. Организационная ответственность в трудовом праве: советский опыт и современная оценка. Отличие общей дисциплинарной ответственности от специальной дисциплинарной ответственности. Понятие материальной ответственности и ее отличие от других видов ответственности. Проблемные вопросы определения размера материального ущерба в судебной практике.

Тема: Трудовое процедурно-процессуального права

Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Правила разграничения подведомственности индивидуальных трудовых споров между комиссией по трудовом спорам и судом. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Органы разрешения коллективных трудовых споров. Процедурные и процессуальные особенности для коллективных трудовых споров. Порядок организации и проведения забастовок и локаутов в Беларуси и за рубежом.

Тема: Особенности правового регулирования трудовых отношений для отдельных категорий работников

Единство и дифференциация правового регулирования труда. Доктринальные представления о дифференциации. Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда. Содержание, заключение, изменение и прекращение контрактов с отдельными категориями работников (руководители организаций, государственные служащие, работники, выполняющие работы на загрязненных радиоактивными веществами территориях и другие). Содержание, заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с отдельными категориями работников (временные и сезонные работники, работники-надомники, домашние работники, совместители и другие).

Тема: Институт рабочего времени в трудовом законодательстве Республики Беларусь

Виды рабочего времени. Особенности привлечение работников без их согласия к сверхурочной работе. Особенности привлечение работников без их согласия в выходные дни. Особенности привлечение работников к работе в праздничные дни.

Тема: Внерабочее время. Социальные отпуска

Классификация видов внерабочего времени и его соотношение с времени отдыха. Трудовые отпуска: понятие и виды. Понятие рабочего года. Изменения в правилах суммирования трудовых отпусков. Перенос и продление трудовых отпусков, правовое регулирования разделения их на части, отзыв из отпуска. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск. Социальные отпуска: понятие и виды.

III. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ И КОНТРОЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

№ темы	Тема УСР	Кол-во часов	Метод. обеспечение	Форма контроля
1 курс, 2 семестр (6 часов)				
2	Субъекты системы социального партнерства.	2	Интернетресурсы	Доклад, сообщение
3	Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь.	2	Интернетресурсы	Доклад, сообщение
4	Трудоправовая ответственность	2	Интернетресурсы	Доклад, сообщение

ЗАДАНИЯ ДЛЯ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

УСР по теме: Субъекты системы социального партнерства Задания:

1. Рассмотреть особенности развития социального партнерства в Республики Беларусь.
2. Дать сравнительную характеристику социального партнерства в Республики Беларусь и в зарубежных странах.
3. Рассмотреть субъекты социального партнерства на республиканском, отраслевом и местном уровне в Республики Беларусь.
4. Дать анализ совершенствованию норм права о социальном партнерстве.

УСР по теме: Институт трудового договора в трудовом законодательстве Республики Беларусь

1. Рассмотреть правовую регламентацию заключения срочных трудовых договоров.
2. Дать анализ новой редакции трудового кодекса регламентирующую изменения трудового договора.
3. Рассмотреть новые основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.
4. Дать сравнительную характеристику регулирования труда работников, с которыми заключен контракт и с которыми заключен другая разновидность срочного трудового договора.

УСР по теме: Трудоправовая ответственность

1. Рассмотреть основания привлечения работника к материальной ответственности, за ущерб, нанесенный нанимателю, дать сравнительный анализ с гражданским законодательством.
2. Рассмотреть основания привлечения нанимателя к материальной ответственности, за ущерб, нанесенный работнику.
3. Рассмотреть виды дисциплинарной ответственности в новой редакции трудового кодекса.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Особенности фабричного (рабочего) законодательства на территории Беларуси.
2. Особенности Кодекса о труде БССР 1929 года и КЗоТ БССР 1972 года.
3. Правовое положение представителей сторон социального партнерства.
4. Компетенция Национального совета по трудовым и социальным вопросам, Отраслевого совета по трудовым и социальным вопросам, областных, городских и районных советов по трудовым и социальным вопросам.
5. Модели социального партнерства, особенности модели социального партнерства в Республике Беларусь.
6. Процедурные особенности заключения трудового договора.
7. Форма и содержание трудового договора, особенности трудового контракта.
8. Признаки отличия контракта от иных трудовых договоров.
9. Процедура и сроки продления трудового контракта.
10. Основания и порядок оформления отстранения работника от работы.
11. Особенности временных переводах по производственной необходимости и при простое.
12. Правовое регулирование прекращения трудового договора по инициативе нанимателя.
13. Трудоправовая ответственность как вид юридической ответственности.
14. Особенности специальной дисциплинарной ответственности.
15. Особенности применения материальной ответственности в трудовом праве.
16. Правила разграничения подведомственности индивидуальных трудовых споров между комиссией по трудовом спорам и судом.
17. Единство и дифференциация правового регулирования труда.

18. Содержание, заключение, изменение и прекращение контрактов с отдельными категориями работников.

19. Содержание, заключение, изменение и прекращение трудовых договоров с отдельными категориями работников (временные и сезонные работники, работники-надомники, домашние работники, совместители и другие).

20. Виды внерабочего времени.

21. Роль коллективного договора в регламентации трудовых отпусков.

22. Правовое регулирования разделения трудового отпуска на части, отзыв из отпуска.

23. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск.

24. Социальные отпуска: понятие и виды.

25. Особенности социального отпуска, предоставляемого отцу (отчему) при рождении ребенка.

26. Порядок предоставления социальных отпусков и их продолжительность.

27. Виды рабочего времени.

28. Порядок привлечения работников к сверхурочной работе.

29. Порядок привлечения работников для работы в выходной день.

30. Особенности привлечение работников к работе в праздничные дни

IV. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. 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.

2. Стрижак, М. С. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск :Выш. шк., 2019. – 381 с.

3. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – 5-е изд., испр. и доп. – Минск :Амалфея, 2023. – 520 с.

4. Балицкий, К. С. Полный список диссертаций. 1934–2017 /

К. С. Балицкий. – М. : Проспект, 2018. – 207 с.

5. Бодакова, О. В. Правовое регулирование трудоустройства в Республике Беларусь / О. В. Бодакова. – Минск : Право и экономика, 2006. – 68 с.

6. Важенкова, Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск :Амалфея, 2008. – 432 с.

7. Василевич, Г. А. Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь / Г. А. Василевич [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Агентство В. Гревцова, 2007. – 576 с.

8. Василевич, Г. А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г. А. Василевич. – Минск : ООО «Тесей», 2001. – 70 с.

9. Викторова, С. И. Современное трудовое правоотношение :моногр. /

С. И. Викторова. – Минск : Право и экономика, 2011. – 224 с.

10. Войтик, А. А. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1 : Индивидуальное трудовое право : в 3 т. / Войтик А. А. [и др.] ; под общ. ред.

О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск :Амалфея, 2014. – Т. 1. – 372 с.

11. Войтик, А. А. Курс трудового права: Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : ООО «Тесей», 2010. – 602 с.

12. Войтик, А. А. Срочный трудовой договор и контракт: сходства и различия / А. А. Войтик // Кадровик. Управление персоналом. – 2005. – № 5.

13. Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве :моногр. / Е. А. Волк. – Минск :Амалфея, 2013. – 164 с.

14. Волк, Е. А. Идея свободы в трудовом праве / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. К. Л. Томашевского. – Минск :Амалфея, 2015. – 208 с.

15. Волк, Е. А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский. – Минск :Амалфея, 2012. – 292 с.

16. Волк, Е. А. Комментарий к изменениям и дополнениям в Трудовой кодекс Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З / Е. А. Волк [и др.] под общ ред. В. В. Лосева. – Минск :Междунар. ун-т «МИТСО», 2020. – 296 с.

17. Греченков, А. А. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю / А. А. Греченков. – Минск :Амалфея, 2012. – 200 с.

18. Греченков, А. А. Рабочее время и время отдыха / А. А. Греченков. – Минск : Информационно-правовое агенство «Регистр», 2008. – 105 с.

19. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск :Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.

20. Греченков, А. А. Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь : учеб. пособие / А. А. Греченков, А. Г. Свергун. – Минск : Акад. МВД, 2015. – 199 с.

21. Дисциплинарная и материальная ответственность / С. А. Абрамович [и др.] ; под общ. ред. К. Л. Томашевского. – Минск : Агентство Владимира Гревцова, 2007. – 252 с.

22. Зинченко, Л. В. Правовая охрана труда женщин и несовершеннолетних в Республике Беларусь / Л. В. Зинченко. – Минск : Белорус. наука, 2007. – 161 с.

23. Кеник, К. И. Правовое регулирование труда государственных служащих: монография / К. И. Кеник. – Минск :Дикта, 2006. – 347 с.

24. Кеник, К. И. Судебная практика по трудовым делам : пособие /

К. И. Кеник. – Минск :Амалфея, 2000. – 192 с.

25. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник /

И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 357 с.

26. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

27. Ковалева, Е. А. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность в свете изменений, внесенных Законом Респ. Беларусь от

18 июля 2019 г. № 219-З в Трудового кодекс Республики Беларусь /

Е. А. Ковалева, Т. В. Ковалева. – Минск :Амалфея, 2019. – 124 с.

28. Козик, А. Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) :моногр. / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск :Амалфея, 2012. – 244 с.

29. Комментария к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / колл. авт. ; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск :Амалфея, 2020. – Т. 1.

30. Комментария к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / колл. авт. ; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск :Амалфея, 2020. – Т. 2.

31. Кривой, В. И. Комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь: Трудовой договор. Трудовая дисциплина. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В. И. Кривой. – Минск : Регистр, 2008. – 360 с.

32. Кривой, В. И. Коллективные переговоры, договоры и споры /

В. И. Кривой, Е. А. Ковалева, – Гомель : 2008. – 456 с.

33. Курс трудового права. Особенная часть. Кн. 1. : Индивидуальное трудовое право : в 3 т. Т.2 / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск: Амалфея, 2014. – 460 с.

34. Курылёва, О. С. Трудовое право : учеб. пособ. / О. С. Курылёва [и др.]; под ред. Т. М. Петоченко. – Минск : РИПО, 2019. – 322 с.

35. Лопатьевская, Э. А. Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав работника / Э. А. Лопатьевская. – Минск : Право и экономика, 2008. – 110 с.

36. Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ) : сб. науч. трудов V междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2019 г. – Минск : Международный университет «МИТСО», 2017. – 288 с.

37. Олейникова, А. В. Несчастные случаи на производстве : учет и расследование / А. В. Олейникова. – Минск : Агентство В. Гревцова, 2008. – 255 с.

38. Охрана труда : краткие ответы на экзаменационные вопросы и тесты / под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск :Амалфея, 2018. – 191 с.

39. Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. трудов по итогам III междунар. науч.практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / редкол. : К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск :Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. – 270 с.

40. Петоченко, Т. М. Особая охрана труда женщин: понятие и содержание / Т. М. Петоченко // Науч. Труды Гос. инст. управл. и соц. технологий БГУ / редкол. : П. И. Бригадин (и др.). – Минск : ГИУСТ БГУ, 2007. – С. 331–335.

41. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет : Г. А. Василевич (предс.); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2020. – 1360.

42. Правовое регулирование труда педагогических работников (учителя, преподаватели, профессорско-преподавательский состав и др.) / под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск :Амалфея, 2019. – 360 с.

43. Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права : сб. науч. трудов II междунар. науч.-практ. конф., 1–2 нояб. 2013. – Минск : Международный университет «МИТСО», 2013. – 192 с.

44. Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства : история, современность, перспективы : сб. науч. трудов IV междунар. науч.-практ. конф., 27–28 окт. 2017. – Минск :Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. – 224 с.

45. Теоретико-прикладные аспекты занятости и эффективной организации труда в современных условиях: сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкая, Т. М. Петоченко. – Минск : Четыре четверти 2019. – 216 с.

46. Томашевский К. Л. Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019 года : общие положения, заключение, изменение трудового договора, контракты / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 3. – С. 16–20.

47. Томашевский, К. Л. Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) :моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск :Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. – 560 с.

48. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие / Е. А. Волк,
К. Л. Томашевский. – Минск :Амалфея, 2019. – 488 с.

49. Томашевский, К. Л. Трудовые споры : практ. пособие /
К. Л. Томашевский [и др.]. – Минск :Промкомплекс, 2011. – 108 с.

50. Шишко, Г. Б. Трудовая дисциплина / Г. Б. Шишко. – Минск :Молодежн. науч. общество, 2000. – 125 с.

51. Ясинская-Казаченко, А. В. Коллективные трудовые споры и их урегулирование / А. В. Ясинская-Казаченко. – Минск :Респ. ин-т высш. шк., 2019. – 223 с.

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996,

2. 17.10.2004 (Решение от 17.11.2004 № 1), в ред. Закона Республики Беларусь от 12.10.2021 № 124-З, Решения республиканского референдума от 04.03.2022) // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Всеобщая декларация прав человека: принятая и провозглашенная

4. Резолюцией Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. – Минск: Представительство ООН в Республике Беларусь, 2000. – 30 с.

5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17.

6. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верхов. Совета СССР. – 1976. – № 17.

7. Устав Международной Организации Труда и Регламент

8. Международной конференции труда. – Женева, 1996. – 254 с.

9. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. – Женева, 1991. – 1159 с.

10. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. – Женева, 1991. – 2247 с.

11. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.

12. О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь, 30 декабря 2010 г. № 225-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 4. – 2/1777.

13. О государственной службе: Закон Респ. Беларусь, 1 июня 2022 г. № 175-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь.

14. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г., № 125-З // Нац. реестр правовых актов Респ.

15. Беларусь, 3 июня 2022 г. № 2/2895

16. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-XII // Ведомости верховного Совета Республики Беларусь. 1992.

17. № 19. Ст.300; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 9. Ст.54.

18. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий: Закон Республики Беларусь от 06.01.2009 № 9-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 17. – 2/1561.

19. Об охране труда: Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г. № 356- З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008 – № 158. – 2/1453.

20. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июля 1995 г., №278 // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1995. – № 21. – Ст. 485.

21. О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров: Указ Президента Республики Беларусь от 23.07.2013 № 320 //

Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 26.07.2013. – 1/14409.

22. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 авг. 1999 г., № 1180 //Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 56. – 5/3337.

23. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде:

24. постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 мар. 2001 г., № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.

25. 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 //Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 44. – 6/321.

26. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 июня 2008 г., № 4 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – № 162. – 6/707.

27. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 13.07.2012. – 6/1199.

28. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 г., № 100 // // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь

29. [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

30. О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.2008 г., № 104 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь

31. [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

32. Об утверждении перечня сезонных работ:
постановление

33. Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 14.04.2000 г., № 56 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

34. О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы: постановление Совета Министров

Республики Беларусь от 19.01.2008 г., № 73 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

35. О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 г., № 1695 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

36. О трудовых книжках: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г., № 40 // Нац.

37. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 13.09.2014. – 8/29094.

38. Об утверждении Примерной формы трудового договора: постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 27 дек. 1999 г., № 155 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 7. – 8/2550; Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 10.01.2020, 8/34975.

39. Об объединениях нанимателей: Закон Респ. Беларусь, 12 дек. 2022 г., № 225-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

40. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: утверждены постановлением Министерства труда Респ. Беларусь, 5 апр. 2000 г. № 46 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 46. – 8/3389.