

Трудовой кодекс Республики Беларусь

Статья 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе

Применяемые в настоящем Кодексе термины означают:

законодательство о труде – совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений;

локальные нормативные правовые акты – коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя;

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

стороны трудового договора – наниматель и работник;

наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником;

уполномоченное должностное лицо нанимателя – руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений;

работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора;

профессия – род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта;

квалификация – уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.);

должность – служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности;

специальность – совокупность приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках данной профессии;

профессиональный союз (профсоюз) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов;

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

Иные термины определяются в соответствующих главах настоящего Кодекса.

Статья 2. Задачи Трудового кодекса

Задачами Трудового кодекса являются:

- 1) регулирование трудовых и связанных с ними отношений;
- 2) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления;
- 3) установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса

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

Статья 4. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом

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

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

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

Статья 5. Особенности применения Трудового кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников

Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус.

Статья 6. Отношения, не подпадающие под действие Трудового кодекса

Не подпадают под действие настоящего Кодекса отношения по поводу осуществления:

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

Статья 7. Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений

Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

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

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

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

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

Статья 8. Соотношение законодательства о труде и норм международного права

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

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

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

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

Статья 9. Действие законодательства о труде во времени

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

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

Статья 10. Исчисление сроков

Течение сроков, с которыми связываются возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное.

Сроки исчисляются в календарных периодах.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока.

В срок, исчисляемый в календарных неделях, месяцах или днях, включаются и нерабочие дни.

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

Статья 11. Основные права работников

Работники имеют право на:

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

Статья 12. Основные права нанимателей

Наниматель имеет право:

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

Статья 13. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещается.

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

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

Не считается принудительным трудом:

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

Статья 14. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений

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

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

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

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

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

Статья 15. Статистика труда

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

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

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

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

- 1) направленными на работу государственной службой занятости в счет брони, включая граждан, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

- 2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином;
- 3) прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учреждения образования;
- 4) имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;
- 5) прибывшими на работу после окончания государственных учреждений образования по направлению;
- 6) женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет);
- 7) военнослужащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

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

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Статья 17. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться на:

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом. Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

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

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

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

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

Статья 18. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Примерная форма трудового договора утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 19. Содержание и условия трудового договора

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

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

- 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
- 2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- 3) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь;
- 4) основные права и обязанности работника и нанимателя;
- 5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);
- 6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);
- 7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

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

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон.

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

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

Статья 21. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

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

Статья 22. Недействительность трудового договора

Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:

- 1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;
- 2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);
- 3) с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия;
- 4) с лицом моложе четырнадцати лет;
- 5) с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

Статья 23. Недействительность отдельных условий трудового договора

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

- 1) ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением;
- 2) носят дискриминационный характер.

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

Статья 24. Заключение трудового договора при определенных условиях

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

Статья 25. Начало действия трудового договора

Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, настоящим Кодексом.

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

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

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

Статья 26. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

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

- 1) документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
- 2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;

- 3) диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
- 4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;
- 5) индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);
- 6) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

Статья 27. Ограничение совместной работы близких родственников

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

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

Статья 28. Трудовой договор с предварительным испытанием

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

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

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

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

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих (служащих) по окончании учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования;
- 3) молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования;
- 4) инвалидов;
- 5) временных и сезонных работников;
- 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 29. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием

Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

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

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут в соответствии с частью первой настоящей статьи, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

Статья 30. Перевод

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

Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи, [статьями 33](#) и [34 настоящего Кодекса](#).

Работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа государственной службы занятости населения на другую работу.

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

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

При переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований [статей 18](#) и [19 настоящего Кодекса](#).

Статья 31. Перемещение

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

Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности.

При перемещении не требуется согласия работника.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

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

Статья 32. Изменение существенных условий труда

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

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

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

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

Статья 33. Временный перевод в связи с производственной необходимостью

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

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

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

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

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

Статья 34. Временный перевод в случае простоя

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

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

При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки.

Статья 35. Основания прекращения трудового договора

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

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 37);
- 2) истечение срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по собственному желанию (статья 40), или по требованию работника (статья 41), или по инициативе нанимателя (статья 42);
- 4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность;
- 5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 44);
- 7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29).

Статья 36. Трудовые отношения при реорганизации организации и смене собственника имущества

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

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

При смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжают. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 [статьи 35 настоящего Кодекса](#).

Если условия, предусмотренные трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности, не могут быть сохранены, трудовой договор может прекращаться в соответствии с пунктом 1 [статьи 42 настоящего Кодекса](#).

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

Статья 37. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

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

Статья 38. Прекращение срочного трудового договора

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

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

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

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

Статья 39. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

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

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

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

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

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

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

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

Статья 41. Расторжение срочного трудового договора по требованию работника

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

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

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

Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

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

- 1) ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;
- 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;
- 4) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
- 5) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- 6) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими

трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

9) однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

Статья 43. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2 и 3 [статьи 42 настоящего Кодекса](#), допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

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

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 [статьи 42 настоящего Кодекса](#) наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении. В случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом органы государственной службы занятости населения с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников. Критерии массового высвобождения работников определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем высвобождении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

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

Статья 44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

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

- 1) призыв работника на военную службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 3) нарушение установленных правил приема на работу;
- 4) неизбрание на должность (в том числе по конкурсу);
- 5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;
- 6) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя – физического лица.

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

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

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

- 1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 3) инвалидам;
- 4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

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

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

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

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

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

- 1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями;
 - 1-1) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера – часть вторая статьи 36);
 - 1-2) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;
- 2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;
- 3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;
- 5) неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.

Статья 48. Выходное пособие

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

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

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

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

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (пункт 11 статьи 47) новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных зарплаток.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Статья 49. Отстранение от работы

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

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

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;
- 2) не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда;
- 3) не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;
- 4) не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

За период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных частью пятой настоящей статьи.

При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в соответствии с частью первой [статьи 71 настоящего Кодекса](#).

Статья 50. Трудовая книжка

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

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

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

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

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

При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневную форму получения образования в учреждении образования и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы).

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со [статьей 79 настоящего Кодекса](#).

Порядок ведения трудовых книжек определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 51. Выдача документов о работе и заработной плате

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

Статья 52. Правила ведения нанимателем первичных документов о труде

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

Статья 53. Обязанности работников

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;
- 2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам;
- 3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- 4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;
- 5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- 6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;
- 7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;
- 8) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- 9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- 10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать без соответствующего разрешения коммерческую тайну нанимателя;
- 11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

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

Статья 54. Обязанности нанимателей при приеме на работу

При приеме на работу наниматель обязан:

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

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в Министерство образования Республики Беларусь о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу.

Статья 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников

При организации труда работников наниматель обязан:

- 1) рационально использовать труд работников;
- 2) обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
- 3) вести учет фактически отработанного работником времени;
- 4) выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором;
- 5) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. При отсутствии в нормативных правовых актах требований, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматель принимает меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;
- 6) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- 7) в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.); соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

- 8) обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;
- 9) обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами;
- 10) своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними;
- 11) обеспечивать повышение квалификации или переподготовку работников в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;
- 12) создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с настоящим Кодексом;
- 13) обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;
- 14) представлять статистические данные о труде в объеме и порядке, определенных законодательством;
- 15) оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением);
- 16) отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и законодательством;
- 17) исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудовых договоров.

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

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

Статья 56. Государственные гарантии по оплате труда работников

Система государственных гарантий включает в себя:

- 1) величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;
- 2) величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы;
- 3) республиканские тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;
- 4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;
- 5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;
- 6) ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;
- 7) государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;

8) ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

Статья 57. Заработная плата

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

Статья 58. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы осуществляется в связи с инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Статья 59. Минимальная заработная плата

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда.

Размер минимальной заработной платы, порядок его установления и условия повышения определяются законодательством.

Статья 60. Республиканские тарифы оплаты труда

Республиканскими тарифами оплаты труда являются часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Перечень типов организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Иные наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников.

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

Статья 61. Оплата труда работников

Оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем, а в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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

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

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

Статья 62. Оплата труда, применяемого в особых условиях

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

Статья 63. Формы, системы и размеры оплаты труда

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

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

Формы и системы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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

Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

Статья 64. Оплата труда руководителя организации и его заместителей

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

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

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

Статья 66. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих с повременной оплатой труда, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой работы.

Там, где по характеру производства рабочим со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, выплачивается межразрядная разница.

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

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

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по соглашению с работником, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 68. Оплата труда при временном замещении

При временном замещении замещающему работнику в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, оплата производится в размере должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием замещаемого работника (без надбавок и доплат).

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

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

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

Каждый час работы в сверхурочное время оплачивается:

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

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

Работа в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам части первой настоящей статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой тарифной ставки (оклада) сверх месячного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой тарифной ставки (оклада) сверх месячного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Статья 70. Оплата работы в ночное время

За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. При этом ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

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

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

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

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

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

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

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

При переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с медицинским заключением на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

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

Статья 73. Сроки и периодичность выплаты заработной платы

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

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

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

Статья 74. Формы выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

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

Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утверждается Правительством Республики Беларусь.

Статья 75. Место выплаты заработной платы

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

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

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

Статья 76. Резервный фонд заработной платы

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

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

Статья 77. Сроки расчета при увольнении

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

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

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее 7 календарных дней со дня подачи нанимателю соответствующих документов.

Статья 78. Ответственность за задержку расчета при увольнении

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой [статьи 77 настоящего Кодекса](#), причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Статья 79. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

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

Статья 80. Расчетные листки

Наниматель при выплате заработной платы ежемесячно обязан выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается нанимателем.

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

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

Статья 82. Исчисление среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом

Средний заработок исчисляется для оплаты времени:

- 1) выполнения государственных или общественных обязанностей, переезда на работу в другую местность и для других случаев, предусмотренных законодательством, – исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующие началу указанных выплат;
- 2) вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия, пособия по безработице и стипендий безработным, проходящим профессиональную подготовку и переподготовку, и в других случаях – исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующие месяцу его увольнения.

Порядок исчисления среднего заработка определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 83. Применение поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка

Если в учитываемом для определения среднего заработка периоде произошло повышение тарифных ставок (окладов), то исчисление среднего заработка производится в установленном порядке за предыдущий период с применением поправочных коэффициентов.

Порядок применения поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка устанавливается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 84. Периоды, исключаемые при исчислении среднего заработка

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

Статья 85. Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка

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

Статья 86. Нормы труда

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

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

Статья 87. Установление, замена и пересмотр норм труда

Наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза.

Для однородных работ разрабатываются и утверждаются в установленном порядке межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда.

Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

Статья 88. Определение расценок при сдельной оплате труда

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

Сдельная расценка определяется путем деления часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую норму выработки или путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Статья 89. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда

Наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда. Такими условиями считаются:

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

Статья 90. Понятие гарантий и компенсаций

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

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

Статья 91. Служебная командировка

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

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

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

На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный по месту служебной командировки,

но средний заработок сохраняется за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

Статья 93. Направление в служебную командировку и ее оформление

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

Статья 94. Срок пребывания в служебной командировке

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

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

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

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

Статья 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках

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

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

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

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

Предусмотренные в коллективном договоре, соглашении размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций.

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

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

Работникам, лицам, завершившим обучение, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, направлением, в порядке организованного набора либо

приемом в соответствии с предварительной договоренностью, заключенными договорами или заявками, возмещаются:

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

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

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

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

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

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

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

Конкретные размеры компенсаций определяются соглашением сторон, но не могут быть ниже размеров, установленных для работников бюджетных организаций.

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

Компенсации, выплата которых предусмотрена [статьями 96](#) и [97 настоящего Кодекса](#), имеют целевое назначение, несет их наниматель, к которому переводится, направляется или принимается работник.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) осуществления избирательного права;
- 2) осуществления депутатских полномочий и полномочий члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь в случаях, предусмотренных законодательством;
- 3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, – профсоюзами, другими общественными объединениями;
- 4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;
- 5) участия в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии – по соглашению между сторонами коллективных переговоров;
- 6) участия в работе комиссий по назначению пенсий при местных исполнительных и распорядительных органах и медико-реабилитационных экспертных комиссий в качестве направленных профсоюзными организациями членов этих комиссий;
- 7) явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;
- 8) участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;
- 9) выполнения других государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных законодательством.

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

При направлении работников для повышения квалификации, стажировки и переподготовки за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, установленные Правительством Республики Беларусь.

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

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

Статья 104. Гарантии для работников, являющихся донорами

По договоренности с медицинским учреждением наниматель в согласованные сроки обязан освобождать работников от работы для обследования и сдачи крови и ее компонентов, а также предоставлять после этого дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к трудовому отпуску или использован в иное время.

В случае сдачи крови и ее компонентов во время основного или дополнительного трудового отпуска, в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), выходные дни или после рабочего дня работнику предоставляется другой день отдыха.

Сохранение среднего заработка за дни, указанные в части первой настоящей статьи, производится за счет медицинского учреждения.

Статья 105. Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов

Работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений, осуществляемая работником-автором у того же нанимателя, оплачивается в размере не менее среднего заработка.

При внедрении изобретения или рационализаторского предложения у другого нанимателя освобождение от работы с сохранением должности и оплата этой работы в размере не менее среднего заработка производятся по договоренности между нанимателями и работником.

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

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

Статья 107. Удержания из заработной платы

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

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

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

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, 4 и 5 статьи 35, пунктах 1, 2 и 6 статьи 42, пунктах 1, 2 и 6 [статьи 44 настоящего Кодекса](#), по собственному желанию в связи с направлением на обучение или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника;

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

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

Наниматель в случаях, предусмотренных законодательством, обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

Статья 108. Ограничение размера удержаний из заработной платы

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

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

Ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. Однако за работником должно быть сохранено не менее 30 процентов заработка.

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

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

Статья 110. Рабочее время и его нормирование

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

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

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

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

Статья 111. Нормальная продолжительность рабочего времени

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

Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112–115 настоящего Кодекса.

Статья 112. Полная норма продолжительности рабочего времени

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

Статья 113. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

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

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

Статья 114. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

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

Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

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

Продолжительность рабочего времени для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, не может превышать 35 часов в неделю.

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

Статья 115. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)

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

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет – семь часов;
- 2) для учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3 часа 30 минут;
- 3) для инвалидов I и II группы – семь часов;
- 4) для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, – шесть часов.

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

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

Статья 116. Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню

Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 147), сокращается на один час.

Если по условиям производства сокращение продолжительности работы, предусмотренное частью первой настоящей статьи, невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха,

оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69).

Статья 117. Работа в ночное время

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

- 1) беременные женщины;
- 2) исключен;
- 3) работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

Статья 118. Неполное рабочее время

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

Наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время работникам, указанным в части второй [статьи 289 настоящего Кодекса](#).

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

При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю.

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

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

Статья 118-1. Ненормированный рабочий день

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

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

Статья 119. Сверхурочная работа

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

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

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

Статья 120. Ограничение сверхурочных работ

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

К сверхурочным работам не допускаются:

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

- 4) работники, обучающиеся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в дни занятий;
- 5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с медицинским заключением;
- 6) другие категории работников в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

Статья 122. Предельное количество сверхурочных работ

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

В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в случаях, предусмотренных [статьей 121 настоящего Кодекса](#).

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

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

Статья 123. Режим рабочего времени

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

Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни.

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

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

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

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

Статья 124. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя

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

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

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

Статья 125. Сменная работа и режим рабочего времени при сменной работе

Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со [статьей 123 настоящего Кодекса](#). При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

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

Статья 126. Суммированный учет рабочего времени

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

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112–114). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов.

Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 112–117 настоящего Кодекса.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112–114).

Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Статья 127. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены),

рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывом, превышающим два часа, либо с двумя и более перерывами, включая перерыв для отдыха и питания, общей продолжительностью не более четырех часов. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

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

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

Статья 128. Режим гибкого рабочего времени

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

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

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

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

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

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

Статья 129. Составные элементы и варианты режимов гибкого рабочего времени

Гибкое рабочее время включает:

- 1) переменное (гибкое) время – время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
- 2) фиксированное время – время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном подразделении предприятия. По продолжительности – это основная часть рабочего дня;

- 3) перерыв для питания и отдыха, который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;
- 4) продолжительность (тип) учетного периода, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

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

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

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

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

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

Статья 130. Случаи перевода на обычный режим работы

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

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

Статья 131. Ограничения применения режимов гибкого рабочего времени

Режимы гибкого рабочего времени, как правило, не применяются в прерывных производствах, в условиях трехсменной работы, при двухсменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места, на стыках смен, а также в других случаях, определяемых спецификой производства.

Возможности для применения режимов гибкого рабочего времени в отдельных организациях (их структурных подразделениях) могут также ограничиваться:

- 1) условиями внутрипроизводственной кооперации и внешних связей организации;
- 2) особенностями труда отдельных категорий работников и характером выполняемых ими функций;
- 3) отсутствием должного порядка в нормировании труда и учете рабочего времени;

- 4) низким уровнем организации труда и производства, слабой трудовой дисциплиной;
- 5) особыми условиями охраны труда, а также другими условиями и особенностями производства.

Статья 132. Использование рабочего времени

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

В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением.

Статья 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени

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

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

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

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

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

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

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

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

В фактическое время не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Время внутрисменных простоев учитывается начиная с пяти минут.

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

Статья 134. Перерыв для отдыха и питания

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

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

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

Статья 135. Дополнительные специальные перерывы

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

Статья 136. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю.

При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье, за исключением случаев, предусмотренных [статьями 140 и 141 настоящего Кодекса](#). В исключительных случаях воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), если иное не определено по соглашению сторон.

Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В целях рационального использования рабочего времени, выходных дней, государственных праздников и праздничных дней (часть первая статьи 147) Правительство Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь может переносить отдельные рабочие дни на выходные дни, приходящиеся на субботу.

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

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

Статья 137. Право на выходные дни

Право на выходные дни имеют все работники.

Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

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

Статья 138. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

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

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

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

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

Статья 140. Выходные дни в непрерывно действующих организациях

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в соответствии со [статьей 143 настоящего Кодекса](#).

Статья 145. Оформление привлечения к работе в выходной день

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

Статья 146. Компенсация за работу в выходной день

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

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

Статья 147. Государственные праздники и праздничные дни

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

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

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

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

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

Работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) оплачивается в повышенном размере, установленном частями третьей и четвертой [статьи 69 настоящего Кодекса](#).

Если эта работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется, кроме оплаты в повышенном размере, предусмотренной частью первой [статьи 69 настоящего Кодекса](#), другой неоплачиваемый день отдыха.

Статья 149. Право на трудовые и социальные отпуска

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

Статья 150. Понятие отпуска. Виды отпусков

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

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) трудовые отпуска:

основной отпуск;

дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с обучением;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

Статья 151. Исчисление продолжительности отпусков

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Статья 152. Оформление отпусков

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

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

Статья 153. Цель и общие условия предоставления трудового отпуска

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

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

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

Статья 154. Право на основной отпуск

Работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право на основной отпуск, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Статья 155. Продолжительность основного отпуска

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней.

Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Статья 156. Исключена

Статья 157. Дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.

Порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Статья 158. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день

Работникам с ненормированным рабочим днем наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.

Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Статья 159. Дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы

Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли, наниматель за счет собственных средств может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней.

Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Статья 160. Дополнительные поощрительные отпуска

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

Статья 161. Замена отпуска денежной компенсацией

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

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

Статья 162. Суммирование трудовых отпусков

Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску (часть первая статьи 155), если иное не предусмотрено актами законодательства.

Статья 163. Рабочий год

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

Статья 164. Периоды, включаемые в рабочий год

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

К фактически отработанному времени приравниваются:

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

Статья 165. Условие, при котором сдвигается рабочий год

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

Статья 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьей.

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

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) лицам моложе восемнадцати лет;
- 3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- 4) исключен;
- 5) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
- 6) исключен;
- 7) участникам Великой Отечественной войны;
- 8) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

9) работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования;
10) в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

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

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

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

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

Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков

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

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

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

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

в летнее или другое удобное время:

- 1) лицам моложе восемнадцати лет;
- 2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- 3) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 7) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

- 8) донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР»;
- 9) в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

в определенный период:

- 1) работникам, обучающимся в вечерних школах и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;
- 2) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;
- 3) работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;
- 4) учителям (преподавателям) общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, специальных учебно-воспитательных учреждений, специальных учреждений образования, специализированных учреждений производственного обучения – в летнее время;
- 5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 6) работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

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

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

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

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

Статья 172. Право нанимателя на досрочное предоставление трудового отпуска работникам

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

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

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

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

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.

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

Статья 175. Сохранение среднего заработка за время трудового отпуска

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

Статья 176. Срок выплаты среднего заработка за время трудового отпуска

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

Статья 177. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени

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

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

Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

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

Статья 178. Права работников на получение основного и дополнительных отпусков с последующим увольнением

По письменному заявлению работника неиспользованные основной и дополнительные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется в пределах срока трудового договора.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением по собственному желанию он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

Статья 179. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении

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

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

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

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

Статья 180. Исключена

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

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска.

Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска

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

Статья 183. 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 настоящим 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 настоящим Кодексом или коллективным договором, соглашением, – заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

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

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

Статья 184. Отпуск по беременности и родам

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

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

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

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

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

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

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка предоставляется работающим отцу или другим родственникам ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком, а при назначении опеки – опекуну ребенка. При этом за ними сохраняется право на получение ежемесячного государственного пособия.

По желанию лиц, указанных в частях первой и третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать по основному или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины

месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в общий стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности в соответствии с законодательством.

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

Статья 186. Исключена

Статья 187. Исключена

Статья 188. Исключена

Статья 189. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику

Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

- 1) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- 3) осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 4) инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;
- 5) иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

Отпуска, предусмотренные частью первой настоящей статьи, предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами.

Статья 190. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем

По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой [статьи 189 настоящего Кодекса](#), работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не

более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

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

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

При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

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

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

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

Статья 193. Понятие трудовой дисциплины

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

Статья 194. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине

Трудовой распорядок для работников определяется:

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

Локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и иными актами

законодательства, регулируемыми соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Статья 195. Правила внутреннего трудового распорядка

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

Статья 196. Поощрения за труд

Наниматель вправе поощрять работников.

Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

Статья 197. Дисциплинарный проступок

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

Статья 198. Меры дисциплинарного взыскания

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42, пункт 1 статьи 47).

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

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

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

Статья 199. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

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

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

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя.

Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок.

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

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

Статья 200. Сроки применения дисциплинарных взысканий

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Статья 202. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

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

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

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

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

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

Статья 203. Снятие и погашение дисциплинарного взыскания

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

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

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

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

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

Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с обучением

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

Статья 206. Гарантии для работников, обучающихся в вечерних школах и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования

Для работников, успешно обучающихся в вечерних школах и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку рабочих (служащих), коллективным или трудовым) в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, устанавливаются сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов средней заработной платы и предоставляются отпуска в связи с обучением, предусмотренные [статьями 208](#) и [211](#) настоящего Кодекса.

Статья 207. Сокращение рабочего времени для работников, обучающихся в вечерних школах и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования

Для работников, обучающихся в вечерних школах и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы.

Наниматель вправе дополнительно предоставлять в период учебного года без ущерба для производственной деятельности по желанию работников, указанных в части первой настоящей статьи, еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Статья 208. Отпуска в связи с обучением в вечерних школах

Работникам, обучающимся в вечерних школах, предоставляется на период итоговой аттестации за уровень общего среднего образования отпуск продолжительностью не менее 20 календарных дней, а за уровень общего базового образования – не менее 9 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Работникам, допущенным к итоговой аттестации в порядке экстерната за уровень общего базового образования, предоставляется отпуск продолжительностью не менее 17 календарных дней, а допущенным к итоговой аттестации за уровень общего среднего образования – не менее 20 календарных дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 209. Исключена

Статья 210. Исключена

Статья 211. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования

Работникам, обучающимся по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку рабочих (служащих), коллективным или трудовым) в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, самостоятельно (в порядке экстерната), предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы по основному месту работы следующей продолжительностью:

- 1) на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном году: на первом и втором курсах – до 10 календарных дней; на третьем курсе – до 20 календарных дней;
- 2) для подготовки и прохождения итоговой аттестации – 20 календарных дней.

Работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, самостоятельно (в порядке экстерната), при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку рабочих (служащих) либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной частью первой настоящей статьи.

Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения, обеспечивающие получение высшего и среднего специального образования

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения, обеспечивающие получение среднего специального образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения, обеспечивающие получение высшего образования, – не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно.

Статья 213. Исключена

Статья 214. Гарантии для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение:

среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов, коллективным или трудовым), при получении первого высшего образования предоставляются в качестве минимальных гарантии, предусмотренные статьями 215–216 настоящего Кодекса и иными актами законодательства;

среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, предусмотренных в коллективном или трудовом договоре, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной [статьей 216 настоящего Кодекса](#).

Статья 215. Сокращение рабочего времени для обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования

Работники, обучающиеся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования, на период четырех учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) и (или) сдачи государственных экзаменов имеют право на сокращенную рабочую неделю на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) для подготовки к занятиям с оплатой не менее 50 процентов средней заработной платы по основному месту работы.

Наниматель вправе предоставлять в течение указанных четырех месяцев дополнительно по желанию работника еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Статья 216. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального образования, в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

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

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, в вечерней форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

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

Работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск:

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

Работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляется отпуск:

- 1) на период сдачи государственных экзаменов – 20 календарных дней;
- 2) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) – 90 календарных дней.

Работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, в заочной форме получения образования и успешно выполняющим индивидуальные планы, ежегодно предоставляется отпуск для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней.

За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования, за работником сохраняется средняя заработная плата.

Статья 217. Исключена

Статья 218. Исключена

Статья 219. Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения, обеспечивающие получение послевузовского образования

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения, обеспечивающие получение послевузовского образования, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней.

Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, работникам, обучающимся в заочной форме получения образования

Наниматель может оплачивать работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования, проезд к месту нахождения указанных учреждений образования и обратно на установочные или лабораторно-экзаменационные сессии один раз в течение учебного года в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках.

В порядке и размере, предусмотренных частью первой настоящей статьи, может производиться оплата проезда для сдачи государственных экзаменов или подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

Статья 220-1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников

Наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется нанимателем.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в соответствующих учреждениях образования либо в организациях в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, наниматель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

При направлении нанимателем работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работнику предоставляются гарантии, установленные Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Необходимость профессиональной подготовки либо переподготовки работников для собственных нужд определяет наниматель.

Статья 221. Понятие охраны труда, требования по охране труда

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

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

Статья 221-1. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется на: республиканском уровне – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им республиканским органом государственного управления в сфере труда, иными республиканскими органами государственного управления в пределах их компетенции; отраслевом уровне – республиканскими органами государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь; территориальном уровне – местными исполнительными и распорядительными органами.

Правительство Республики Беларусь обеспечивает проведение единой государственной политики в области охраны труда, определяет полномочия в области охраны труда республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, организует разработку республиканских целевых программ улучшения условий и охраны труда.

Республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, осуществляют: разработку и принятие в пределах их компетенции нормативных правовых актов, в том числе технических нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, разработку и реализацию отраслевых целевых программ улучшения условий и охраны труда; контроль за соблюдением требований по охране труда в подчиненных им организациях; анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, разработку и реализацию мер по их профилактике в подчиненных им организациях; организацию обучения, повышения квалификации и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов подчиненных им организаций.

Местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют: разработку и реализацию территориальных целевых программ по улучшению условий и охраны труда; контроль за соблюдением требований по охране труда в организациях, расположенных на подведомственной им территории; информационное обеспечение организаций, расположенных на подведомственной им территории, по вопросам охраны труда; организацию обучения, повышения квалификации и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов организаций, расположенных на подведомственной им территории, которые не находятся в подчинении республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, и других организаций.

Статья 221-2. Соответствие продукции, объектов, предназначенных для выпуска продукции и оказания услуг, требованиям по охране труда

Продукция, процессы ее разработки, производства, эксплуатации (использования), хранения, перевозки, реализации и утилизации должны соответствовать требованиям по охране труда.

Проектная документация на строительство и реконструкцию объектов, предназначенных для выпуска продукции и оказания услуг, а также техническая документация на производственное оборудование, технологические процессы должны соответствовать требованиям по охране труда.

Объекты, предназначенные для выпуска продукции и оказания услуг, должны соответствовать требованиям по охране труда и не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений государственных органов надзора и контроля о соответствии этих объектов указанным требованиям.

Статья 222. Право работника на охрану труда

Каждый работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;
- 2) обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда;
- 3) обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, устройствами;
- 4) получение от нанимателя достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, а также о средствах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 5) личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда, проведении в установленном порядке проверок по охране труда на его рабочем месте соответствующими органами, расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
- 6) отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 223. Гарантии права работника на охрану труда

Для реализации права работника на охрану труда государство осуществляет государственное управление охраной труда, государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

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

В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию.

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

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

Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда

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

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

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

Статья 226. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда

Наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников, в том числе:

- 1) безопасность при эксплуатации территории, производственных зданий (помещений), сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых в производстве материалов и химических веществ, а также эффективную эксплуатацию средств индивидуальной и коллективной защиты. Если территория, производственное здание (помещение), сооружение или оборудование используются несколькими нанимателями, то обязанности по обеспечению требований по охране труда выполняются ими совместно на основании письменного соглашения между ними;
- 2) условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям по охране труда;
- 3) организацию в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;
- 4) режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;
- 5) выдачу работникам, занятым на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, специальной одежды, специальной обуви и других необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- 6) постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда;
- 7) постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов;

- 7-1) разрабатывать и внедрять процедуры, обеспечивающие идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, подготовку и реализацию мероприятий по снижению профессиональных рисков, анализ их эффективности;
- 7-2) принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;
- 7-3) принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда;
- 8) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;
- 9) подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом;
- 10) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;
- 11) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;
- 12) расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике;
- 13) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в порядке, установленном законодательством;
- 14) пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в сфере охраны труда;
- 15) выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, планами мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;
- 16) беспрепятственный допуск представителей соответствующих органов, имеющих на то право, к проведению проверки, предоставление сведений по охране труда по вопросам их компетенции;
- 17) назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда.

Статья 227. Служба охраны труда (специалист по охране труда)

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

Республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы создают службу охраны труда или вводят в штат должность специалиста по охране труда в пределах установленной численности работников.

Должности специалистов по охране труда в организациях производственной сферы вводятся нанимателями при численности работающих свыше 100 человек, а в

организациях других сфер деятельности – свыше 200 человек. Решение о необходимости создания службы охраны труда или назначении специалиста по охране труда с меньшей численностью работающих принимает наниматель. В случае невозможности выполнения указанных обязанностей работниками нанимателя он привлекает для проведения консультаций и дачи рекомендаций по безопасной организации труда соответствующих специалистов. При отсутствии службы, специалиста по охране труда соответствующие обязанности выполняются лицами, имеющими соответствующую подготовку (прошедшими обучение), либо одним из руководителей.

Структура и численность службы охраны труда устанавливаются в зависимости от численности работающих, характера и степени опасности факторов производственной среды и трудового процесса, наличия потенциально опасных видов деятельности, производств и объектов. Служба охраны труда подчиняется непосредственно руководителю организации (его заместителю) и относится к основным структурным подразделениям организации.

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

Нормативы численности служб охраны труда разрабатываются и утверждаются республиканским органом государственного управления в сфере труда.

Статья 228. Обязательные медицинские осмотры работников некоторых категорий

Для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в целях охраны здоровья населения наниматель обязан организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством есть необходимость в профессиональном отборе, а также во внеочередном медицинском осмотре при ухудшении состояния здоровья работника.

На время прохождения предусмотренных настоящей статьей медицинских осмотров за работником сохраняются его место работы (должность) и средний заработок.

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

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

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, произошедшие с работниками и другими лицами, и профессиональные заболевания.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливается Правительством Республики Беларусь.

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

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

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

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

Применяемые средства индивидуальной защиты, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям, установленным законодательством Республики Беларусь для данных средств индивидуальной защиты, и обеспечивать безопасные условия труда работающих.

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

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

Производственные участки и транспортные средства оснащаются аптечками первой помощи с набором необходимых лекарственных средств и изделий медицинского назначения.

Статья 232. Обязанности работника по охране труда

Работник обязан:

- 1) соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;
- 2) выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) правильно использовать предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя;
- 4) проходить в установленном порядке предварительные, периодические и внеочередные (при ухудшении состояния здоровья) медицинские осмотры, подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- 5) оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента,

приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

б) немедленно сообщать нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

7) исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

Статья 233. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

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

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

Статья 234. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

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

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

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

Статья 235. Комиссия по трудовым спорам

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

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

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

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

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

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

Статья 236. Компетенция комиссии по трудовым спорам

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Статья 238. Решение комиссии по трудовым спорам

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

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

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

Копии решения комиссии по трудовым спорам в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.

Статья 239. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных [статьями 320 и 321 настоящего Кодекса](#), в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам.

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

Статья 240. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам

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

Статья 241. Рассмотрение трудовых споров в суде

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

- 1) о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных [статьей 22 настоящего Кодекса](#);
- 2) работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

3) работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;

4) прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;

2) работников – не членов профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;

3) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

4) нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;

5) работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;

6) работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

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

1) лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;

2) молодыми специалистами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение высшего или среднего специального образования, аспирантами, окончившими обучение в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, лицами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

3) другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор;

4) лицами по дискриминационным мотивам.

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

Статья 242. Сроки обращения за разрешением трудовых споров

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Статья 246. Возмещение морального вреда

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

Статья 247. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам

Решение или постановление, принятые органом по рассмотрению трудовых споров, указанных в [статье 243 настоящего Кодекса](#), подлежат немедленному исполнению.

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

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

Статья 248. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам

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

Статья 249. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 248) она выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Статья 252. Руководитель организации

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

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является

единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

Статья 253. Правовое регулирование труда руководителя организации

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

Статья 254. Заключение трудового договора с руководителем организации

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

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

Статья 255. Ограничение работы по совместительству

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

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

Статья 256. Материальная ответственность руководителя организации

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

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

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

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

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

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

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

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

Статья 260. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

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

Если трудовой договор расторгается без уважительных причин, руководитель организации по требованию собственника имущества организации или уполномоченного им органа обязан выплатить организации компенсацию в размере, определяемом трудовым договором.

К уважительным причинам, в частности, относятся:

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

Статья 261. Особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов организации

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

Статья 262. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

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

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается Правительством Республики Беларусь.

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

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

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

Запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

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

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

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

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

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

Статья 265. Дополнительный свободный от работы день

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

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

Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида – в возрасте до восемнадцати лет), по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление

дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

Статья 266. Отпуска женщинам, усыновившим (удочерившим) детей

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

По заявлению женщины, усыновившей (удочерившей) ребенка, ей в порядке и на условиях, предусмотренных [статьей 185 настоящего Кодекса](#), предоставляется отпуск по уходу за ребенком.

Статья 267. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа.

По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Статья 268. Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет).

При отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1–3 [статьи 47 настоящего Кодекса](#).

Статья 269. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Статья 270. Дополнительные гарантии работницам у нанимателей, преимущественно применяющих труд женщин

Наниматели, применяющие преимущественно труд женщин, по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда.

Статья 271. Гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям)

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с выплатой ежемесячного государственного пособия предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу, другим родственникам ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных [статьей 185 настоящего Кодекса](#) для женщин-матерей.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется лицам, указанным в части первой настоящей статьи, и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной медицинским заключением.

Работающие отец, другие родственники, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекуны (попечители) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Пособия, предусмотренные частями первой и второй настоящей статьи, назначаются и выплачиваются по месту работы отца, другого родственника, а также опекуна (попечителя) ребенка.

Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком вместо матери, предоставляются гарантии, предусмотренные частью третьей [статьи 268 настоящего Кодекса](#).

Работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекуны (попечители) детей соответствующего возраста имеют право и на другие гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям.

Статья 272. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы, которая:

- 1) не является вредной для его здоровья и развития;
- 2) не наносит ущерба посещаемости общеобразовательного учреждения и учреждения, обеспечивающего получение профессионально-технического образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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 применение труда лиц моложе восемнадцати лет

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

Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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.

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.

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 по окончании общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

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

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной

работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

Статья 280. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц, впервые ищущих работу, в возрасте до 21 года, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

Статья 281. Предоставление первого рабочего места

Выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, а также военнотрудовым срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, 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, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов, направленным на работу по распределению в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение они не состояли в трудовых отношениях; лицам с особенностями психофизического развития, освоившим учебные программы в общеобразовательных учреждениях общего типа, лицам с особенностями психофизического развития, освоившим специальные учебные программы, если они не состояли в трудовых отношениях; военнотрудовым срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, если на момент призыва на срочную службу они не состояли в трудовых отношениях.

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, 2, 3 и 6 [статьи 42 настоящего Кодекса](#), допускается,

помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7–9 статьи 42 и пунктами 1–3 [статьи 44 настоящего Кодекса](#), – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Статья 283. Реализация инвалидами права на труд

Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации инвалидов обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках.

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

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них.

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

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

Статья 285. Обязанности нанимателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность на данном производстве

Наниматели обязаны создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве.

Статья 286. Создание специализированных организаций, цехов и участков для использования труда инвалидов

С целью трудоустройства инвалидов и с учетом местных особенностей органы государственной службы занятости, наниматели создают дополнительные рабочие места (в том числе специализированные), специализированные организации, цеха и участки для использования труда инвалидов.

Наниматели обязаны создавать рабочие места (в том числе специализированные) для трудоустройства инвалидов в соответствии с законодательством.

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 инвалидов, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, труда в домашних условиях.

Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

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

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни (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 инвалидов.

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия.

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

При сокращении численности или штата работников инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе.

Инвалиды, работающие в специализированных организациях, цехах, на участках, применяющих труд инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

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

Статья 289. Установление неполного рабочего времени

Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии (статья 118).

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 2) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- 3) при приеме на работу по совместительству;

4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

Статья 290. Оплата труда работников с неполным рабочим временем

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

Статья 291. Недопустимость ограничения трудовых прав работников с неполным рабочим временем

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

Статья 292. Понятие временных работников

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев.

На временных работников, в том числе занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Статья 293. Заключение трудового договора

Условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре.

При приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается.

Статья 294. Расторжение трудового договора

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта б) и [статьей 44 настоящего Кодекса](#), а также в случаях:

1) приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы;

2) неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными работниками сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;

3) неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Кодексом.

Статья 295. Выходное пособие

Временным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных пунктом 1 части второй [статьи 294 настоящего Кодекса](#), в размере недельного среднего заработка, а в случае призыва на военную службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

Статья 296. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула

Временному работнику, восстановленному на работе, выплачивается по решению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца.

Временному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Статья 297. Привлечение к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни без их согласия.

За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

Статья 298. Случаи, когда трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок

Трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок, когда:

1) временный работник проработал свыше сроков, указанных в части первой [статьи 292 настоящего Кодекса](#), и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

2) уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца.

В случаях, указанных в части первой настоящей статьи, временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

Статья 299. Сезонные работники

Сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

На сезонных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 300. Заключение трудового договора

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

Трудовой договор при приеме на сезонные работы заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона.

Сезонным работникам предварительное испытание при приеме на работу не устанавливается.

Статья 301. Расторжение трудового договора

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта б) и [статьей 44 настоящего Кодекса](#), а также в случаях:

1) приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя;

2) отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца. В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за сезонными работниками место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору.

Статья 302. Выходное пособие

Сезонным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных пунктом 1 части второй [статьи 301 настоящего Кодекса](#), в размере не менее недельного среднего заработка, а в случаях призыва на военную службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

Статья 303. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула

Сезонному работнику, восстановленному на работе по решению или постановлению органа, рассматривающего трудовые споры, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца.

Сезонному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Статья 304. Понятие работников-надомников

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.

Иные особенности регулирования труда работников-надомников, кроме предусмотренных настоящей главой, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 305. Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому

Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому предоставляется:

- 1) женщинам, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет);
- 2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);
- 3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;

- 4) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- 5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в учреждениях образования в дневной форме получения образования;
- 6) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Статья 306. Организация и условия труда

Организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт.

В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.).

Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья.

Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре.

Статья 307. Нормы выработки и оплата труда

В случаях, когда работники-надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и т.д.), наниматель с учетом экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому.

Вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата.

Наниматель вправе премировать работников-надомников в соответствии с действующим у него положением о премировании, коллективным и трудовым договорами.

Статья 308. Понятие домашних работников

Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Лица, осуществляющие уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющие уход за инвалидами I группы, за лицами, достигшими 80-летнего возраста, за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет и ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом, не являются домашними работниками. Особенности правового регулирования труда указанных лиц определяются законодательством.

Статья 309. Заключение трудового договора

Трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца).

Заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе не позднее семи дней после подписания его сторонами.

Статья 310. Ограничения заключения трудового договора с домашними работниками, состоящими в близком родстве

Не допускается заключение трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов).

Статья 311. Расторжение трудового договора

Трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня.

В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, трудовым договором.

Трудовой договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами в местный исполнительный и распорядительный орган, зарегистрировавший данный договор.

Статья 312. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной [статьей 112 настоящего Кодекса](#).

Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в трудовом договоре.

Домашние работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней (статья 155) в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом.

Статья 313. Оплата труда

Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре.

Заработная плата домашнего работника подлежит обложению налогами в соответствии с законодательством.

Статья 314. Государственное социальное страхование домашних работников

На домашних работников, работающих у граждан по трудовым договорам, распространяется государственное социальное страхование.

Статья 315. Особенности регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства

На работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, распространяется настоящий Кодекс со следующими особенностями:

- 1) временный перевод на другую не обусловленную трудовым договором работу у одного и того же нанимателя по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, допускается на срок до трех месяцев в течение календарного года;
- 2) исключен;
- 3) при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может увеличиваться, но не более чем до 12 часов с соответствующим уменьшением рабочих дней в другое время учетного периода или (и) предоставлением дополнительных дней отпуска. В тех случаях, когда переработка сверх нормального рабочего времени не может быть по условиям производства компенсирована предоставлением другого дня отдыха и уменьшением рабочих дней, она оплачивается как сверхурочная работа;
- 4) продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена по сравнению с нормативной, но не менее чем до 12 часов, не считая времени перерыва для отдыха и питания. При суммированном учете рабочего времени неиспользованные часы междусменного отдыха могут суммироваться и предоставляться в виде других дней отдыха в течение учетного периода;
- 5) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени может сокращаться до 32 часов. В среднем за учетный период она должна соответствовать нормам, предусмотренным главой 10 настоящего Кодекса.

Перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяются особенности, предусмотренные частью первой настоящей статьи, а также другие особенности, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 316. Особенности регулирования условий труда работников строительного-монтажных организаций

Рабочим строительно-монтажных организаций наниматель может устанавливать суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год).

Продолжительность ежедневной работы (смены) в таком случае может увеличиваться до 10 часов с соответствующим сокращением рабочих дней или (и) предоставлением дополнительных дней отдыха в другое время в течение учетного периода.

В графике работ (сменности) должны предусматриваться не менее одного дня отдыха в неделю и другие дни отдыха или уменьшенные рабочие дни с таким расчетом, чтобы количество часов рабочего времени по графику равнялось норме часов за учетный период.

За дни работы, когда их продолжительность уменьшается, а также за другие дни отдыха оплата производится в размере дневной тарифной ставки (оклада) из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов переработки).

Статья 317. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства

Рабочим растениеводства, организаций сельского хозяйства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе:

- 1) в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и др.) в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников – до 12 часов;
- 2) компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время или (и) путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки).

Рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени на отдельные периоды напряженных полевых работ, при котором наниматель вправе в эти периоды увеличивать продолжительность ежедневной работы этим работникам до 10 часов с тем, чтобы в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не превышала нормального количества часов.

Рабочим животноводства может устанавливаться нанимателем рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

Статья 318. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта

Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта в пределах норм, установленных настоящим Кодексом, определяются положениями о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников, утверждаемыми Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Наниматель вправе вести учет рабочего времени по нормативам его затрат.

Статья 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников

Особенности регулирования труда творческих, педагогических, научных работников (конкурсное замещение должностей, почасовая оплата труда и др.) устанавливаются законодательством.

Особенности условий труда медицинских работников, спортсменов – членов клубных и некоторых других команд регулируются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом с учетом норм, установленных настоящим Кодексом.

Статья 320. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей

Трудовые и связанные с ними отношения работников – граждан Республики Беларусь, работающих в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, регулируются настоящим Кодексом и иным законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством об охране труда; о гарантиях по неприменению труда женщин и молодежи на определенных видах работ; о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора; о взносах по государственному социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь, учредительными документами, локальными нормативными правовыми актами этих организаций, филиалов и представительств, трудовыми договорами.

Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников в организациях с иностранными инвестициями могут регулироваться в соответствии с нормами ратифицированных и вступивших в силу международных договоров Республики Беларусь, учредительными документами, локальными нормативными правовыми актами этих организаций и трудовыми договорами, а по не урегулированным в них вопросам – настоящим Кодексом и иными актами законодательства.

Статья 321. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь

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

Трудовые и связанные с ними отношения работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются настоящим Кодексом (за исключением норм раздела IV, а также норм, регламентирующих участие профсоюзов (иных представителей работников) в регулировании трудовых и связанных с ними отношений) с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей.

В разрешении трудовых споров между работниками – гражданами Республики Беларусь, работающими в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, и этими представительствами и консульскими учреждениями участвует республиканский орган государственного управления в области иностранных дел.

Защиту трудовых и связанных с ними прав работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, осуществляют республиканский орган государственного управления в области иностранных дел совместно с республиканским органом государственного управления по труду в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

Статья 322. Регулирование труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей

На работников Республики Беларусь, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей (в дипломатические, торговые и постоянные представительства, консульские учреждения и др.), распространяется действие законодательства о труде Республики Беларусь.

Статья 323. Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов

Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь.

Статья 324. Исключена

Статья 325. Преимущественное право на оставление на работе и трудоустройство при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют следующие категории работников:

- 1) участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 2) заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 3) ставшие инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС.

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

Статья 326. Отпуска

Трудовой отпуск предоставляется в летнее или другое удобное время следующим категориям работников:

- 1) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 2) инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 3) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 4) эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года.

Социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в году предоставляется следующим категориям работников:

- 1) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 2) инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 3) принимавшим участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986–1987 годах в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы.

Статья 327. Регулирование труда работников, работающих в зоне эвакуации (отчуждения)

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

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

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Указанный отпуск предоставляется без учета дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретные условия режима труда и отдыха, оплаты труда и размеры компенсаций в зоне эвакуации (отчуждения) устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Статья 328. Регулирование труда работников, работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, постоянно (преимущественно) проживающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Указанный отпуск

предоставляется без учета дополнительного трудового отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Лица, постоянно (преимущественно) проживающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, при переселении имеют право на:

- 1) расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя;
- 2) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом профессии и квалификации переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечиваются предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность обучения новым профессиям (специальностям) с сохранением в установленном порядке заработной платы на период обучения.

Статья 329. Исключена

Статья 330. Исключена

Статья 331. Исключена

Статья 332. Исключена

Статья 333. Срок временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения

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

Статья 334. Исключена

Статья 335. Иные особенности регулирования труда работников на территории радиоактивного загрязнения

Иные особенности регулирования труда работников, помимо предусмотренных настоящей главой, устанавливаются законодательством.

Статья 336. Исключена

Статья 337. Исключена

Статья 338. Гарантии для работников, проходящих подготовку к военной службе

За работниками, проходящими подготовку к военной службе с отрывом от производства, на время обучения, включая проезд к месту учебы (сборов) и обратно, если это связано с выездом с постоянного места жительства, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Наниматели, у которых работают проходящие подготовку к военной службе, оплачивают расходы по найму жилья на период их учебы (сборов), а также стоимость проезда к месту учебы (сборов) и обратно по нормам, установленным законодательством о служебных командировках.

Статья 339. Гарантии для работников, призванных на военные и специальные сборы

За военнообязанными, призванными на военные и специальные сборы, за все время сборов, включая следование к месту проведения сборов и обратно, если это связано с выездом с постоянного места жительства, сохраняется место работы (должность) и выплачивается средний заработок по месту работы.

Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя со дня получения повестки о призыве до возвращения с военных и специальных сборов, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Статья 340. Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на военную службу

Работникам, призванным или принятым на военную службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном [статьей 48 настоящего Кодекса](#).

Работники освобождаются от работы на время, необходимое для приписки к призывным участкам, оформления призыва или приема на военную службу, постановки или снятия с воинского учета, с сохранением за ними среднего заработка по месту работы.

Работникам, допущенным к сдаче испытаний в учреждения образования, осуществляющие подготовку кадров по специальностям военного профиля, предоставляется время для следования к месту сдачи вступительных испытаний и обратно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка по месту работы.

Работникам, направленным на диспансерное или стационарное обследование (лечение, медицинское освидетельствование), на время нахождения в организации здравоохранения сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы, а также возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту обследования (лечения, медицинского освидетельствования) и обратно по нормам, установленным Правительством Республики Беларусь.

Статья 341. Гарантии членам семей военнослужащих

Жены (мужья) военнослужащих и иные члены семей военнослужащих, погибших при выполнении воинского долга, имеют право на первоочередное направление их органами государственной службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Женам (мужьям) военнослужащих выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении их с работы в связи с переводом жены (мужа) на службу в другую местность.

Органы государственной службы занятости осуществляют трудоустройство не позднее чем в двухмесячный срок со дня обращения жен, мужа которых призваны на срочную военную службу.

В случае невозможности трудоустройства им выплачивается пособие по безработице в порядке, установленном законодательством.

Статья 342. Гарантии для лиц, уволенных с военной службы

Лицам, уволенным с военной службы, гарантируется:

- 1) сохранение в течение трех месяцев со дня окончания состояния на военной службе за гражданами, работавшими до призыва на военную службу в государственных организациях, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на военную службу;
- 2) предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее одной минимальной заработной платы;
- 3) предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы первого рабочего места в соответствии с частью второй [статьи 281 настоящего Кодекса](#).

Органы государственной службы занятости совместно с республиканским органом государственного управления в области обороны, иными заинтересованными принимают меры по трудоустройству и профессиональной подготовке военнослужащих, уволенных с военной службы.

Статья 343. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство – выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора.

В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством.

Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

Статья 344. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, наниматель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Статья 345. Продолжительность работы по совместительству

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111–114 настоящего Кодекса.

Статья 346. Оплата труда работающих по совместительству

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

При установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Статья 347. Трудовой отпуск работающим по совместительству

Трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

Если работник не отработал на работе по совместительству шести месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом.

Если продолжительность трудового отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному месту работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Часть трудового отпуска работающего по совместительству, превышающая трудовой отпуск по основной работе, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Статья 348. Ограничения работы по совместительству

Не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе

по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа родственников, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью (статья 27).

Не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на те должности или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством.

Статья 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству

Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме.

Статья 350. Прекращение трудового договора с работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законодательными актами, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Статья 351. Иные особенности регулирования работы по совместительству

Иные особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников в части оплаты за трудовой отпуск или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

Статья 352. Социальное партнерство

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

Статья 353. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) соблюдение норм законодательства;

- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- 6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- 7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- 8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Статья 354. Представительство интересов работников

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

Статья 355. Представительство интересов нанимателя

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными правовыми актами этих организаций.

Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

Статья 356. Право на ведение коллективных переговоров

Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению и изменению соглашения или коллективного договора.

При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.

Статья 357. Порядок ведения коллективных переговоров

Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей.

Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия.

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 358. Соглашение

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

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

Статья 359. Стороны соглашения

Сторонами соглашения могут быть:

на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;

на отраслевом уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;

на местном уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы.

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

Статья 360. Содержание соглашений

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

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

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

3) заработной плате работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях,

компенсационных выплатах в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом;

- 4) обеспечении занятости;
- 5) охране труда и окружающей среды;
- 6) иных трудовых и социально-экономических условиях.

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

Статья 361. Коллективный договор

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

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

Статья 362. Соотношение между законодательством, коллективным договором и соглашениями

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

Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Статья 363. Стороны коллективного договора

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

Статья 364. Содержание коллективного договора

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

Коллективный договор может содержать положения об (о):

- 1) организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;
- 3) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- 4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- 5) созданию здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;
- 6) заключении и расторжении трудовых договоров;
- 7) обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;

- 8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- 9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;
- 10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- 11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
- 12) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;
- 13) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;
- 14) минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;
- 15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;
- 16) гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;
- 17) ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;
- 18) других трудовых и социально-экономических условиях.

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

Статья 365. Сфера действия коллективного договора, соглашения

Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

Статья 366. Форма коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение заключаются в письменной форме.

В тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл.

Статья 367. Срок действия коллективного договора, соглашения

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

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

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

Статья 368. Обсуждение проектов коллективного договора, соглашения

Проекты коллективного договора, соглашения обсуждаются сторонами в определенном ими порядке.

Проекты коллективного договора, соглашения могут публиковаться в печати.

Статья 369. Подписание коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения.

Статья 370. Регистрация коллективных договоров, соглашений

Подписанный в соответствии со [статьей 369 настоящего Кодекса](#) коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

Регистрацию генеральных, тарифных и местных соглашений осуществляют соответственно республиканский орган государственного управления по труду и его местные органы.

Статья 371. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения

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

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

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

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

Статья 372. Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения

Изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для их заключения.

Статья 373. Ознакомление работников с действующими коллективными договорами, соглашениями

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

Статья 374. Информирование об исполнении коллективного договора, соглашения

Об исполнении коллективного договора, соглашения в сроки, определенные в них, но не реже одного раза в полугодие, информируются работники, от имени которых они заключены.

Способы и порядок информирования определяются сторонами.

Статья 375. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Статья 376. Ответственность сторон за неисполнение норм настоящей главы, коллективного договора, соглашения

За неисполнение норм настоящей главы и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением.

Статья 377. Коллективный трудовой спор

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Статья 378. Стороны коллективного трудового спора

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

Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований

В случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров.

Требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный

орган работников и в трехдневный срок Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре.

Статья 380. Примирительная комиссия

При отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Представители сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. При недостижении решения об этом нейтральный член комиссии в пятидневный срок назначается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Статья 381. Порядок работы примирительной комиссии

Примирительная комиссия проводит необходимые консультации с представительным органом работников (статья 354), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена принимает большинством голосов предложения по урегулированию коллективного трудового спора, которые в письменной форме направляет сторонам.

При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

Статья 382. Посредничество

При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику, который после консультаций (в том числе конфиденциальных) со сторонами вносит не позднее чем в пятидневный срок предложение по разрешению коллективного трудового спора.

Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами.

Органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников могут создаваться службы посредничества.

При согласии сторон с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается.

Статья 383. Трудовой арбитраж

При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж.

Трудовые арбитражи могут создаваться из числа трудовых арбитров Республиканским трудовым арбитражем, сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями.

Решение трудового арбитража в письменной форме не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения сторон направляется сторонам и имеет для них, как правило, рекомендательный характер.

Решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения.

Персональный состав трудового арбитража, создаваемого сторонами, определяется в соответствии с требованиями [статьи 384 настоящего Кодекса](#). Количественный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности, за исключением вопросов, предусмотренных частью шестой настоящей статьи, определяются в коллективном договоре, соглашении либо по соглашению сторон.

Расходы, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, возмещаются сторонами в порядке, установленном законодательством.

Статья 384. Трудовые арбитры

Трудовыми арбитрами могут быть научные работники, общественные деятели, работники органов государственного управления, других нанимателей, иные определенные сторонами лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет.

Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров (кадровый реестр трудовых арбитров Республики Беларусь), составляются Республиканским трудовым арбитражем с учетом предложений органов государственного управления, других нанимателей, по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.

В число трудовых арбитров, привлекаемых для рассмотрения коллективного трудового спора, не могут входить представители сторон по рассматриваемому спору.

Повышение квалификации трудовых арбитров осуществляется Республиканским трудовым арбитражем совместно с республиканскими органами государственного управления по вопросам труда, юстиции, местными исполнительными и распорядительными органами.

Статья 385. Республиканский трудовой арбитраж

Республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем и создается для:

- 1) рассмотрения коллективных трудовых споров, отнесенных к его компетенции настоящим Кодексом;
- 2) координации деятельности органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников по урегулированию коллективных трудовых споров на стадии примирения;
- 3) ведения кадрового реестра трудовых арбитров Республики Беларусь, организации их обучения (повышения квалификации);
- 4) методического руководства системой примирения, посредничества и арбитража;
- 5) регистрации трудовых арбитражей;
- 6) ведения учета коллективных трудовых споров, рассматриваемых трудовыми арбитражами, обобщения арбитражной практики по их рассмотрению, изучения причин и условий возникновения споров и подготовки предложений по их устранению.

К исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража при наличии условий, предусмотренных частью первой [статьи 383 настоящего Кодекса](#), относятся коллективные трудовые споры:

- 1) в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь;
- 2) об исполнении коллективных договоров и соглашений;
- 3) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (часть третья статьи 388);
- 4) возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.

По соглашению стороны могут обратиться в Республиканский трудовой арбитраж и в других случаях.

Республиканский трудовой арбитраж имеет право принимать по вопросам, относящимся к его компетенции, постановления и разъяснения, обязательные для трудовых арбитражей.

Положение о Республиканском трудовом арбитраже утверждается Президентом Республики Беларусь.

Статья 386. Рассмотрение коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем

Коллективные трудовые споры рассматриваются Республиканским трудовым арбитражем в составе трех арбитров, избираемых по соглашению сторон из числа трудовых арбитров, рекомендованных Председателем Республиканского трудового арбитража или предложенных сторонами. При недостижении соглашения сторон трудовых арбитров назначает Председатель Республиканского трудового арбитража.

Коллективный трудовой спор рассматривается с участием представителей сторон, а в необходимых случаях – с привлечением экспертов.

Решение по коллективному трудовому спору выносится не позднее чем в двухнедельный срок со дня получения заявления. Срок рассмотрения коллективного трудового спора может быть продлен Председателем Республиканского трудового арбитража в зависимости от сложности спора, но не более чем на один месяц.

Решение по коллективному трудовому спору принимается большинством голосов трудовых арбитров. Решение по коллективным трудовым спорам, предусмотренным пунктами 2 и 3 части второй [статьи 385 настоящего Кодекса](#), обязательны для сторон коллективного трудового спора. В остальных случаях решение Республиканского трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение о выполнении этого решения.

По спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений Республиканский трудовой арбитраж вправе на основании мотивированного заключения экспертов признать отдельные положения коллективного договора, соглашения не имеющими юридической силы.

Решение по коллективным трудовым спорам, предусмотренным пунктами 2 и 3 части второй [статьи 385 настоящего Кодекса](#), может быть в десятидневный срок со дня получения обжаловано в суд.

В случае неисполнения обязательного для сторон решения Республиканского трудового арбитража заинтересованная сторона в месячный срок со дня его получения имеет право обратиться в суд для принудительного исполнения этого решения.

Статья 387. Ответственность сторон за неисполнение обязательного решения трудового арбитража

Лица, виновные в неисполнении обязательного для сторон коллективного трудового спора решения трудового арбитража, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 388. Забастовка

Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж – после отклонения предложений посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением случая, если оно имеет для сторон обязательную силу.

Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

Запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

Статья 389. Решение о проведении забастовки

Решение о проведении забастовки принимается на собрании или конференции тайным голосованием.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих работников (делегатов конференции).

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов.

Статья 390. Уведомление о забастовке

Представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала. В уведомлении о проведении забастовки указываются:

- 1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- 2) дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;
- 3) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки.

После получения уведомления о забастовке наниматель обязан немедленно сообщить об этом собственнику или уполномоченному им органу, поставщикам, потребителям, транспортным организациям, местному исполнительному и распорядительному органу.

Статья 391. Запрещение принуждения к участию в забастовке либо отказу от участия в ней

Принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней запрещается.

Статья 392. Обязанности сторон во время забастовки

Стороны коллективного трудового спора обязаны принять необходимые меры для обеспечения во время забастовки в организациях законности, сохранности государственной и частной собственности, общественного порядка, минимума необходимых работ (услуг).

Минимум необходимых работ (услуг) определяется в коллективном договоре. При отсутствии коллективного договора минимум необходимых работ (услуг) определяется соглашением сторон в пятидневный срок с момента принятия решения о проведении забастовки. В случае возникновения разногласий между сторонами по минимуму необходимых работ (услуг) он устанавливается до начала забастовки местным исполнительным и распорядительным органом, решение которого является обязательным для сторон.

Во время проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем переговоров.

Статья 393. Откладывание или приостановление забастовки

В случае создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок.

Статья 394. Прекращение забастовки

Забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

- 1) признания ее незаконной в соответствии со [статьей 395 настоящего Кодекса](#);
- 2) получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования;

3) принятия об этом решения общим собранием, конференцией в порядке, предусмотренном [статьей 379 настоящего Кодекса](#);

4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Статья 395. Незаконная забастовка

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда в случаях, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований настоящего Кодекса и других законов.

Заявление о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом) и (или) прокурором при:

1) нарушении требований настоящего Кодекса и других законов – в пятидневный срок со дня получения сведений о таких нарушениях, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 части второй настоящей статьи;

2) невыполнении требований [статьи 392 настоящего Кодекса](#) либо в случаях создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц – немедленно.

Областной (Минский городской) суд обязан вынести решение по заявлению в десятидневный срок со дня его получения.

Решение областного (Минского городского) суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении после вступления его в законную силу подлежит немедленному исполнению.

Статья 396. Правовое положение работников во время забастовки

За работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется. Период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск.

За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности исполнять свои трудовые обязанности, заработная плата за все время забастовки выплачивается в размерах, не ниже установленных законодательством за простой не по вине работника.

Статья 397. Ответственность за участие в незаконной забастовке

Участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством.

Статья 398. Ответственность за создание препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке

Лица, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке, привлекаются к дисциплинарной и административной ответственности, если их действия не влекут уголовной ответственности.

Статья 399. Ответственность за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней

Лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством.

Статья 400. Условия привлечения работников к материальной ответственности

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

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

При определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 404).

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

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

Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании пунктов 1, 2, 4 и 6 [статьи 404 настоящего Кодекса](#), обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда.

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

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

Статья 401. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично.

С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 402. Размеры материальной ответственности работников

Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

Настоящим Кодексом, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных [статьей 404 настоящего Кодекса](#).

Статья 403. Случаи ограниченной материальной ответственности

Ограниченную материальную ответственность несут:

- 1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;
- 2) руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и

хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Статья 404. Случаи полной материальной ответственности

Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в случаях, когда:

- 1) между работником и нанимателем в соответствии со [статьей 405 настоящего Кодекса](#) заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;
- 2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;
- 3) ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;
- 4) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;
- 6) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Примерный перечень таких должностей и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь.

С учетом примерного перечня, указанного в части второй настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утвердить примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

Статья 406. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Необходимость введения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяется нанимателем в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и всеми членами коллектива (бригады).

Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, а также примерный договор о такой ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

С учетом примерного перечня, указанного в части четвертой настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утверждать перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Статья 407. Определение размера причиненного ущерба

Определение размера причиненного ущерба производится в порядке, установленном законодательством.

Статья 408. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю

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

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

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

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

В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

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

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

Статья 409. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

Статья 410. Исключена

Статья 411. Исключена

Статья 412. Исключена

Статья 413. Исключена

Статья 414. Исключена

Статья 415. Исключена

Статья 416. Исключена

Статья 417. Исключена

Статья 418. Исключена

Статья 419. Исключена

Статья 420. Исключена

Статья 421. Исключена

Статья 422. Исключена

Статья 423. Исключена

Статья 424. Исключена

Статья 425. Исключена

Статья 426. Исключена

Статья 427. Исключена

Статья 428. Исключена

Статья 429. Исключена

Статья 430. Исключена

Статья 431. Исключена

Статья 432. Исключена

Статья 433. Исключена

Статья 434. Исключена

Статья 435. Исключена

Статья 436. Исключена

Статья 437. Исключена

Статья 438. Исключена

Статья 439. Исключена

Статья 440. Исключена

Статья 441. Исключена

Статья 442. Исключена

Статья 443. Исключена

Статья 444. Исключена

Статья 445. Исключена

Статья 446. Исключена

Статья 447. Исключена

Статья 448. Исключена

Статья 449. Исключена

Статья 450. Исключена

Статья 451. Исключена

Статья 452. Исключена

Статья 453. Исключена

Статья 454. Исключена

Статья 455. Исключена

Статья 456. Исключена

Статья 457. Исключена

Статья 458. Исключена

Статья 459. Исключена

Статья 460. Исключена

Статья 461. Исключена

Статья 462. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля в порядке, установленном законодательством.

Республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им организаций.

Статья 463. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь.

Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов.

Статья 464. Взаимодействие органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

При осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля взаимодействуют между собой, а также с республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, местными исполнительными и распорядительными органами, органами прокуратуры, профсоюзами.

Координация деятельности государственных органов надзора и контроля, республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде осуществляется республиканским органом государственного управления в сфере труда.

Статья 465. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде

Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 466. Вступление в силу настоящего Кодекса

Настоящий Кодекс вступает в силу с 1 января 2000 года.

Статья 467. Признание утратившими силу некоторых законодательных актов

В связи с вступлением в силу настоящего Кодекса признать утратившими силу: Кодекс законов о труде Республики Беларусь, утвержденный Законом Республики Беларусь от 23 июня 1972 года (СЗ БССР, 1972 г., № 18, ст. 266), а также все законодательные акты, которыми внесены изменения и дополнения в Кодекс законов о труде Республики Беларусь в период с 23 июня 1972 года до вступления в силу настоящего Кодекса;

Указ Президиума Верховного Совета Республики Беларусь от 21 августа 1972 года «О порядке введения в действие Кодекса законов о труде Республики Беларусь» (СЗ БССР, 1972 г., № 24, ст. 374);

Закон Республики Беларусь от 24 ноября 1992 года «О коллективных договорах и соглашениях» (Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1992 г., № 32, ст. 517);

Постановление Верховного Совета Республики Беларусь от 24 ноября 1992 года «О введении в действие Закона Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях» (Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1992 г., № 32, ст. 518);

Закон Республики Беларусь от 18 января 1994 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1994 г., № 6, ст. 69);

Постановление Верховного Совета Республики Беларусь от 18 января 1994 года «О введении в действие Закона Республики Беларусь «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1994 г., № 6, ст. 70);

разделы III и IV Закона Республики Беларусь от 11 ноября 1994 года «О внесении изменений и дополнений в законодательство о труде в связи с принятием Конституции Республики Беларусь» (Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1994 г., № 35, ст. 575);

Закон Республики Беларусь от 4 ноября 1998 года «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «О коллективных договорах и соглашениях» (Ведамасці Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь, 1998 г., № 35, ст. 519);

Закон Республики Беларусь от 5 февраля 1999 года «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 17, 2/20).

Статья 468. Приведение актов законодательства в соответствие с настоящим Кодексом

Правительству Республики Беларусь в шестимесячный срок со дня вступления настоящего Кодекса в силу:

подготовить и внести в установленном порядке в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь предложения по приведению законодательных актов Республики Беларусь в соответствие с настоящим Кодексом;

привести решения Правительства Республики Беларусь в соответствие с настоящим Кодексом;

обеспечить пересмотр и отмену республиканскими органами государственного управления и другими органами исполнительной власти их нормативных актов, противоречащих настоящему Кодексу;

принять другие необходимые решения, обеспечивающие реализацию настоящего Кодекса.