ГРОДНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методический комплекс
по одноименному курсу для студентов
специальностей 1 – 24 01 02 – Правоведение
1 – 24 01 03 – Экономическое право
и 1 – 23 01 06 – Политология

Гродно
ГрГУ им. Я. Купалы
2010

УДК 349.2
ББК 67.405.1
Т78

А в т о р ы :
Гущин И.В., доктор юридических наук, профессор
(введение, разделы II, III: главы 1 – 7, 9 – 15, 18);
Агиевец С.В., кандидат юридических наук, доцент
(раздел III: главы 19, 20, 21, 22);
Абрамчик Л.Я., кандидат юридических наук, доцент
(раздел III: главы 16, 23);
Авдей А.Г., кандидат юридических наук
(раздел III: глава 17);
Гущин А.И., заместитель начальника Управления юстиции
Брестского облисполкома (раздел III: глава 8);
Мелешко И.Ч., преподаватель (раздел III: глава 4, пункт 4.5).

Р е ц е н з е н т ы :
Семенков В.И., доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент
НАН Беларуси, заслуженный деятель науки Республики Беларусь;
Балашенко С.А., доктор юридических наук, профессор (БГУ).

Рекомендовано Советом юридического факультета ГрГУ им. Я. Купалы.

Т78 **Трудовое право** : уч.-метод. комплекс / И.В. Гущин [и др.] ; под общ. ред. И.В. Гущина. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 483 с.
ISBN 978-985-515-316-1

Раскрывается понятие трудового права как отрасли права, отрасли науки и учебной дисциплины, дается характеристика всех институтов трудового права, исследуются методы правового регулирования трудовых отношений, характеризуется понятие источников трудового права как отрасли права. Предлагаются планы лекций и семинарских занятий, темы курсовых и дипломных проектов, вопросы для самоподготовки; указаны нормативные акты ко всем темам курса, дан перечень монографий и других научных работ отечественных и зарубежных ученых-юристов. Адресовано студентам специальностей «Правоведение», «Экономическое право», «Политология», а также магистрантам, аспирантам, соискателям ученых степеней, преподавателям юридических вузов, юристам и специалистам по кадрам, всем, кто интересуется трудовым правом.

УДК 349.2
ББК 67.405.1

© Учреждение образования
«Гродненский государственный университет
имени Янки Купалы», 2010

ISBN 978-985-515-316-1

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ ... 9

Раздел I. ТИПОВАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» ... 11
Пояснительная записка ... 11
Примерный тематический план ... 13
1. Для специальности 1-24 01 02 – Правоведение ... 13
2. Для специальности 1-24 01 03 – Экономическое право ... 14
3. Для специальности 1-23 01 06 – Политология ... 14
Содержание учебного материала ... 15
Информационная часть ... 24
Нормативные правовые акты и иные официальные документы ... 24
Учебники ... 26

Раздел II. ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ... 35

Раздел III. ОБЗОРНЫЕ ЛЕКЦИИ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ ... 42

Глава 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД
И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ... 42
1.1. Понятие трудового права ... 42
1.2. Предмет правового регулирования трудового права ... 48
1.3. Методы правового регулирования трудового права ... 53
1.4. Система трудового процессуально-процедурного права ... 57
Вопросы для самоконтроля ... 61
Тема дипломной работы ... 61
Темы курсовых работ ... 61
Рекомендуемая литература ... 62
Основные нормативные источники ... 62
Задачи ... 63

Глава 2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА ... 63
2.1. Понятие и классификация принципов
трудового права ... 63
2.2. Виды принципов трудового права ... 65
2.3. Отраслевые принципы трудового права ... 66
Вопросы для самоконтроля ... 68
Тема дипломной работы ... 68
Темы курсовых работ ... 69
Рекомендуемая литература ... 69
Основные нормативные источники ... 69

Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА ... 70
3.1. Понятие и виды субъектов трудового права.
Их трудовая правосубъектность и правовые статусы ... 70
3.2. Наниматели как субъекты трудового права ... 76
Вопросы для самоконтроля ... 78
Рекомендуемая литература ... 78
Основные нормативные источники ... 78
Задачи ... 79

Глава 4. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА ... 80
4.1. К вопросу о понятии источников трудового права ... 80
4.2. Понятие и виды источников трудового
процессуально-процедурного права ... 81
4.3. Законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь
как источники трудового права ... 85

4.4. Подзаконные нормативные правовые акты
и локальные нормы как источники трудового права ... 87
4.5. Локальные нормы как источники трудового права ... 92
4.6. Соглашения и договоры
о труде как источники трудового права ... 104
4.7. Акты судебных органов
как источники трудового права ... 107
Вопросы для самоконтроля ... 108
Тема дипломной работы ... 108
Темы курсовых работ ... 108
Рекомендуемая литература ... 109
Основные нормативные источники ... 110
Задачи ... 111

Глава 5. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ ... 112
5.1. Понятие трудового отношения ... 112
5.2. Общие и частные предпосылки возникновения,
изменения и прекращения трудового правоотношения ... 114
5.3. Субъекты, объекты и содержание трудового правоотношения ... 122
5.4. Виды трудовых отношений, основания их возникновения,
изменения и прекращения. Их субъекты, объекты и содержание ... 129
Вопросы для самоконтроля ... 132
Тема дипломной работы ... 132
Темы курсовых работ ... 132
Рекомендуемая литература ... 133
Основные нормативные источники ... 134
Задачи ... 134

Глава 6. СРОКИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ ... 135
6.1. Понятие и виды сроков в трудовом праве ... 135
6.2. Исчисление сроков в трудовом праве ... 140
Вопросы для самоконтроля ... 146
Тема дипломной работы ... 146
Темы курсовых работ ... 146
Рекомендуемая литература ... 146
Основные нормативные источники ... 147

Глава 7. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ,
ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ ... 147
7.1. Понятие и виды процедур, применяемых в трудовом праве ... 147
7.2. Юридические процедуры, используемые в организации труда
и обеспечении участия работников в управлении учреждениями ... 151
Вопросы для самоконтроля ... 156
Тема дипломной работы ... 157
Темы курсовых работ ... 157
Рекомендуемая литература ... 157
Основные нормативные источники ... 157

Глава 8. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЕ ПАРТНЕРСТВО
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И СОГЛАШЕНИЯ ... 158
8.1. Правовая база социально-трудового партнерства ... 158
8.2. Понятие и принципы социально-трудового партнерства ... 159
8.3. Порядок заключения коллективного договора и соглашения ... 161
Вопросы для самоконтроля ... 172
Тема дипломной работы ... 172
Темы курсовых работ ... 172
Рекомендуемая литература ... 173
Основные нормативные источники ... 174
Задачи ... 175

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ ... 176
Глава 9. ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ... 176
9.1. Понятие и виды локального регулирования трудовых отношений ... 176
9.2. Порядок разработки и принятия локальных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения ... 179
Вопросы для самоконтроля ... 181
Тема дипломной работы ... 182
Темы курсовых работ ... 182
Рекомендуемая литература ... 182
Основные нормативные источники ... 183
Глава 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ... 184
10.1. Понятие и значение занятости и трудоустройства в Республике Беларусь ... 184
10.2. Система юридических процедур, возникающих в сфере занятости и трудоустройства граждан в Республике Беларусь ... 186
Вопросы для самоконтроля ... 190
Тема дипломной работы ... 190
Темы курсовых работ ... 190
Рекомендуемая литература ... 190
Основные нормативные источники ... 191
Задачи ... 193
Глава 11. ПОНЯТИЕ И ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ... 194
11.1. Понятие и виды трудовых договоров ... 194
11.2. Система юридических процедур, возникающих при заключении, изменении и прекращении трудовых договоров ... 197
11.3. Система юридических процедур, возникающих при заключении трудовых договоров и контрактов, а также при регулировании особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников ... 204
Вопросы для самоконтроля ... 215
Темы дипломных работ ... 216
Темы курсовых работ ... 216
Рекомендуемая литература ... 217
Основные нормативные источники ... 218
Задачи ... 223
Глава 12. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ... 230
12.1. Понятие заработной платы. Законодательство, регулирующее заработную плату ... 230
12.2. Тарифная система заработной платы. Формы, виды и размеры заработной платы ... 232
12.3. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам ... 240
Вопросы для самоконтроля ... 244
Тема дипломной работы ... 245
Темы курсовых работ ... 245
Рекомендуемая литература ... 245
Основные нормативные источники ... 246
Задачи ... 247
Глава 13. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ... 249
13.1. Понятие и виды рабочего времени ... 249
13.2. Правовое регулирование рабочего времени ... 252
Вопросы для самоконтроля ... 265
Тема дипломной работы ... 266
Темы курсовых работ ... 266
Рекомендуемая литература ... 266
Основные нормативные источники ... 266
Задачи ... 267

Глава 14. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ... 268
14.1. Понятие и порядок предоставления работникам отдельных видов времени отдыха ... 268
14.2. Трудовые и социальные отпуска ... 273
Вопросы для самоконтроля ... 284
Тема дипломной работы ... 285
Темы курсовых работ ... 285
Рекомендуемая литература ... 285
Основные нормативные источники ... 285
Задачи ... 286
Глава 15. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА ... 287
15.1. Понятие и правовые формы регулирования трудовой дисциплины ... 287
15.2. Поощрительные юридические меры, направленные на соблюдение трудовой дисциплины ... 289
15.3. Принудительные юридические меры, направленные на соблюдение трудовой дисциплины ... 292
Вопросы для самоконтроля ... 297
Тема дипломной работы ... 297
Темы курсовых работ ... 297
Рекомендуемая литература ... 297
Основные нормативные источники ... 298
Глава 16. СИСТЕМА ЮРИДИЧЕСКИХ ПРОЦЕДУР, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ОХРАНУ ТРУДА ... 299
16.1. Юридические процедуры, связанные с организацией охраны труда ... 299
16.2. Юридические процедуры, возникающие при расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ... 308
16.3. Юридические процедуры и правовые средства обеспечения здоровых и безопасных условий труда женщин и несовершеннолетних работников и инвалидов ... 319
Вопросы для самоконтроля ... 321
Темы дипломных работ ... 322
Темы курсовых работ ... 322
Рекомендуемая литература ... 322
Основные нормативные источники ... 323
Задачи ... 326
Глава 17. ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАНИМАТЕЛЕЙ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ, СВЯЗАННЫЙ С ИСПОЛНЕНИЕМ ИМИ СВОИХ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ... 328
17.1. К вопросу об отраслевой принадлежности правовых норм, регулирующих ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей ... 328
17.2. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ... 335
Вопросы для самоконтроля ... 351
Темы дипломных работ ... 352
Темы курсовых работ ... 352
Рекомендуемая литература ... 352
Основные нормативные источники ... 353
Глава 18. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОВМЕЩЕНИЯ РАБОТНИКАМИ РАБОТЫ С ОБУЧЕНИЕМ ... 353
18.1. Понятие совмещения работы работниками с обучением ... 353
18.2. Правовое регулирование совмещения работниками работы с обучением ... 355
Вопросы для самоконтроля ... 358
Тема дипломной работы ... 358
Темы курсовых работ ... 359

Рекомендуемая литература ... 359
Основные нормативные источники ... 359
Задачи ... 361

Глава 19. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ... 362
19.1. Понятие и виды процессуального разбирательства по индивидуальным трудовым спорам ... 362
19.2. Юридические процедуры, возникающие при разрешении индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам ... 366
19.3. Юридические процедуры, возникающие при разрешении индивидуальных трудовых споров в суде ... 369
Вопросы для самоконтроля ... 372
Тема дипломной работы ... 373
Темы курсовых работ ... 373
Рекомендуемая литература ... 373
Основные нормативные источники ... 374
Задачи ... 375

Глава 20. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ... 377
20.1. Понятие коллективных трудовых споров и юридических процедур по их разрешению ... 377
20.2. Юридические процедуры, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров в примирительных комиссиях ... 380
20.3. Юридические процедуры, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров с помощью посредников ... 382
20.4. Юридические процедуры, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже ... 384
20.5. Юридические процедуры, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров в Республиканском трудовом арбитраже ... 387
20.6. Юридические процедуры, возникающие при проведении забастовки ... 390
Вопросы для самоконтроля ... 392
Тема дипломной работы ... 393
Темы курсовых работ ... 393
Рекомендуемая литература ... 393
Основные нормативные источники ... 394

Глава 21. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ... 395
21.1. Понятие и виды юридических процедур, регулирующих условия наступления материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю ... 395
21.2. Юридические процедуры, возникающие при возмещении ущерба, причиненного работниками нанимателю ... 398
21.3. Юридические процедуры, возникающие при нарушении должностными лицами предприятий законодательства о выплате заработной платы и удержаний с нее ... 403
Вопросы для самоконтроля ... 407
Тема дипломной работы ... 407
Темы курсовых работ ... 408
Рекомендуемая литература ... 408
Основные нормативные источники ... 408
Задачи ... 409

Глава 22. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ

ПРИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НАНИМАТЕЛЕЙ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ, СВЯЗАННЫЙ С ИСПОЛНЕНИЕМ ИМИ СВОИХ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ... 411
22.1. Понятие и условия наступления ответственности нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих служебных обязанностей ... 411
22.2. Виды возмещения вреда и порядок его взыскания с нанимателей в пользу работников, которым причинен вред их жизни и здоровью при исполнении ими своих служебных обязанностей ... 416
Вопросы для самоконтроля ... 439
Темы дипломных работ ... 439
Темы курсовых работ ... 439
Рекомендуемая литература ... 439
Основные нормативные источники ... 440
Глава 23. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССУАЛЬНО-ПРОЦЕДУРНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ... 441
23.1. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде ... 441
23.2. Юридические процедуры, связанные с организацией надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде ... 442
Вопросы для самоконтроля ... 456
Темы дипломных работ ... 456
Темы курсовых работ ... 457
Рекомендуемая литература ... 457
Основные нормативные источники ... 457
Задачи ... 458
Раздел IV. ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ по курсу «Трудовое право» ... 460
Раздел V. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ... 463

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое законодательство призвано урегулировать все общественные отношения, возникающие при реализации гражданами Республики Беларусь права на труд. Современная степень развития и кодификации трудового права позволяет утверждать, что в системе норм, регулирующих трудовые отношения, имеют место и многочисленные нормы, которые детально урегулируют трудовые процессуальные отношения. Все это дало основание высказать мнение о появлении и формировании новой отрасли белорусского права – трудового процессуально-процедурного права.

Как видим, в последние годы значительно увеличилось количество источников, полностью или в значительной части содержащих нормы процессуального и процедурного характера. Их основное назначение – обеспечение реализации и защиты от нарушений норм материального трудового права. Вследствие этого возникает настоятельная необходимость объединить эти нормы в одну самостоятельную отрасль – трудовое процессуально-процедурное право. Следовательно, в Республике Беларусь будут существовать две самостоятельные отрасли: трудовое право и трудовое процессуально-процедурное право.

Данный учебно-методический комплекс (далее – УМК) предлагает комплексный подход к применению системы развивающих методов и приемов обучения студентов данному юридическому курсу. Взятые в системе, в органическом единстве, эти методы обеспечат глубокое усвоение студентами, которые обучаются по специальностям «Правоведение» и «Экономическое право» курса «Трудовое право», помогут уяснить социально-экономическую природу и сущность не только осуществления гражданами республики права на труд и его социально-экономическое значение, но и основную функцию этой отрасли права.

Структура УМК в целом и каждого его раздела подготовлена так, чтобы они соответствовали программе учебного курса «Трудовое право», которое разработано также авторами данного курса. Это позволит сориентировать студентов на глубокое изучение вопросов трудового законодательства, особенностей защиты социально-экономических и трудовых прав граждан.

Методические и дидактические материалы, содержащиеся в предлагаемом УМК, окажут существенную помощь студентам в изучении курса «Трудовое право Республики Беларусь». Они будут полезны и в самостоятельной работе студентов по овладению нормативным материалом, установившим и закрепившим право граждан на труд, особенности его реализации в учреждениях независимо от формы собственности и видов, и защиту социально-экономических и трудовых прав работников.

Применение дидактических и методических материалов, содержащихся в данном УМК, будет способствовать развитию у будущих специалистов с высшим юридическим образованием научного стиля мышления,

убежденности в эффективности системы защиты социально-экономических, трудовых и трудовых процессуально-процедурных прав работников.

В УМК по каждой теме в соответствии с учебной программой даны методические указания по изучению всех вопросов темы, перечень нормативных правовых актов и список литературы, указаны конкретные вопросы для самоподготовки по всем темам, а также темы дипломных и курсовых работ.

Авторы учебно-методического комплекса надеются, что он будет полезен не только для студентов юридических факультетов и вузов, но и для преподавателей, ведущих занятия по трудовому праву.

Раздел I. ТИПОВАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

для высших учебных заведений по специальностям 1-24 01 02 – Правоведение, 1-24 01 03 – Экономическое право, 1-23 01 06 – Политология (направление специальности: политико-юридическая деятельность), утв. Первым заместителем министра образования Республики Беларусь 30.12.2008 г., регистрационный № ТД-Е. 079/тип

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Трудовое право как учебная дисциплина – это система основных знаний о законах построения и функционирования юридических норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, понятийно-категориальном аппарате отрасли, истории возникновения и развития трудового права, важнейших трудоправовых теориях и концепциях, положениях отечественного трудового законодательства, практики его применения, основах международного и зарубежного трудового права.

Изучение трудового права позволяет готовить профессиональных юристов, для которых требуются теоретические знания и практические навыки, необходимые для последующего самостоятельного углубленного усвоения трудового законодательства и правильного применения его на практике.

Трудовое право является самостоятельной отраслью права. Вместе с этим к отношениям, регулируемым трудовым правом, близко примыкают сопряженные с трудом отношения, регулируемые гражданским, административным правом, правом социального обеспечения. Указанным обстоятельством определяется соотношение трудового права с данными смежными отраслями, выражающее как их разграничение, так и их взаимосвязь.

В рамках курса трудового права изучаются не только традиционные институты, подинституты и нормы трудового права, но и новеллы трудового законодательства, а также современные достижения науки трудового права и важнейшие аспекты международно-правового регулирования труда.

Основные цели и задачи. Целью изучения дисциплины «Трудовое право» является обеспечение получения и усвоения студентами фундаментальных знаний теории трудового права, а также трудового законодательства. Исходя из указанной цели, задачами дисциплины являются:

– овладение студентами теоретическими основами знаний по изучаемой дисциплине для решения теоретических и практических задач;

– формирование у студентов навыков использования системного и сравнительного анализа понятий, институтов и правоотношений, регулируемых трудовым правом, выявления и разрешения существующих проблем правового регулирования, юридических конфликтов;

– овладение студентами междисциплинарным подходом при решении проблем правоприменения;

– формирование у студентов навыков выявления общего и особенного в регулировании национальным и зарубежным трудовым правом отношений в сфере применения наемного труда;

– приобретение студентами определенных практических навыков в области применения трудового законодательства.

Методологическую основу изучения трудового права составляет система принципов, приемов и способов изучения общих закономерностей возникновения, становления и развития социально-правовых явлений. В процессе обучения следует использовать общие и частные методы научного познания: диалектический, исторический, сравнительно-правовой, логический, формально-юридический, статистический, методы моделирования, анализа и синтеза, абстрагирования, системного и структурного подходов. По завершении изучения курса «Трудовое право» студент должен

знать:

– понятие, задачи, функции трудового права и его соотношение с другими отраслями права, а также юридическими и другими гуманитарными науками;

– принципы трудового права, включая конституционные основные начала отрасли и международные общепризнанные принципы в сфере труда;

– основные категории, понятия и институты трудового права;

– содержание общей части трудового права;

– правовые институты особенной части трудового права;

– особенности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений с отдельными категориями работников;

– источники и тенденции развития международного и зарубежного трудового права, структуру и основные направления деятельности Международной организации труда;

– судебную практику по трудовым делам, включая постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, решения Конституционного Суда Республики Беларусь в сфере труда;

уметь:

– характеризовать понятия и институты трудового права;

– правильно квалифицировать возникшее правоотношение, выявлять юридические факты, необходимые для применения нормы права;

– проверять соблюдение нанимателем процедуры и гарантий прав работников при их увольнениях по тем или иным основаниям;

– юридически сопровождать и обеспечивать соблюдение закона при увольнении, привлечении работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

– составлять распорядительные документы нанимателя, разрабатывать коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты;

– оформлять исковые заявления и иные процессуальные документы.

В соответствии с образовательными стандартами программа курса «Трудовое право» по специальности 1-24 01 02 – Правоведение рассчитана на 304 часа, в том числе 140 аудиторных; по специальности 1-24 01 03 – Экономическое право – на 280 часов, в том числе 126 аудиторных; по специальности 1-23 01 06 – Политология – на 206 часов, в том числе 96 аудиторных.

Количество часов лекций и семинарских занятий по каждой из тем типовой учебной программы для отдельной специальности определяется в примерных тематических планах. В соответствии с учебным планом читаются лекции, проводятся семинарские занятия, коллоквиумы, выполняются контрольные задания, курсовые и дипломные работы, а также осуществляется тестовый контроль усвоенных знаний. Некоторые темы учебной дисциплины «Трудовое право» рекомендуется более широко раскрыть в специальных курсах.

Изучение курса следует начинать с ознакомления с учебной программой, в которой дан перечень вопросов, подлежащих усвоению, нормативные источники и список литературы. Обязательным условием усвоения курса является изучение законодательных и других нормативных правовых актов. С целью поддержания надлежащего уровня знаний рекомендуется регулярно знакомиться с национальной и российской юридической периодикой, освещающей актуальные вопросы трудового права.

ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

1. Для специальности 1-24 01 02 – Правоведение

№ п/п	Наименование темы	Аудиторные часы		
		Всего	Лекции (часов)	Семинар (часов)
1	Понятие, предмет, метод, функции, принципы и система трудового права	10	6	4
2	Источники трудового права	4	2	2
3	Международно-правовое регулирование труда	2	2	–
4	Субъекты трудового права	4	2	2
5	Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения	7	3	4
6	Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения	9	5	4
7	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	5	3	2
8	Трудовой договор	28	14	14
9	Особенности трудовых контрактов	4	2	2
10	Рабочее время	8	4	4
11	Время отдыха и нерабочее время в трудовом праве. Трудовые и социальные отпуска	8	4	4
12	Заработная плата и нормирование труда	8	4	4
13	Гарантийные и компенсационные выплаты	4	2	2
14	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	8	4	4
15	Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников	8	4	4
16	Материальная ответственность сторон трудового договора	8	4	4
17	Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения	7	3	4
18	Охрана труда	4	2	2
19	Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	4	2	2
Всего часов: 280		**140**	**72**	**68**

2. Для специальности 1-24 01 03 – Экономическое право

№ п/п	Наименование темы	Аудиторные часы		
		Всего	Лекции (часов)	Семинар (часов)
1	Понятие, предмет, метод, функции, принципы и система трудового права	9	6	3
2	Источники трудового права	4	2	2
3	Международно-правовое регулирование труда	2	2	–
4	Субъекты трудового права	4	2	2
5	Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения	6	3	3
6	Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения	9	5	4
7	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	4	2	2
8	Трудовой договор	28	14	14
9	Особенности трудовых контрактов	4	2	2
10	Рабочее время	5	2	3
11	Время отдыха и нерабочее время в трудовом праве. Трудовые и социальные отпуска	5	2	3
12	Заработная плата и нормирование труда	6	4	2
13	Гарантийные и компенсационные выплаты	4	2	2
14	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	4	2	2
15	Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников	8	4	4
16	Материальная ответственность сторон трудового договора	8	4	4
17	Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения	8	2	6
18	Охрана труда	4	2	2
19	Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	4	2	2
Всего часов: 252		**126**	**64**	**62**

3. Для специальности 1-23 01 06 – Политология

№ п/п	Наименование темы	Аудиторные часы		
		Всего	Лекции (часов)	Семинары (часов)
1	Понятие, предмет, метод, функции, принципы и система трудового права	4	2	2
2	Источники трудового права	4	2	2
3	Международно-правовое регулирование труда	2	2	–
4	Субъекты трудового права	4	2	2
5	Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения	4	2	2
6	Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения	5	3	2

№ п/п	Наименование темы	Аудиторные часы		
		Всего	Лекции (часов)	Семинары (часов)
7	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	4	2	2
8	Трудовой договор	22	12	10
9	Особенности трудовых контрактов	4	2	2
10	Рабочее время	4	2	2
11	Время отдыха и нерабочее время в трудовом праве. Трудовые и социальные отпуска	4	2	2
12	Заработная плата и нормирование труда	4	2	2
13	Гарантийные и компенсационные выплаты	3	2	1
14	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	3	2	1
15	Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников	6	2	4
16	Материальная ответственность сторон трудового договора	5	3	2
17	Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения	6	4	2
18	Охрана труда	4	2	2
19	Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	4	2	2
Всего часов: 192		**96**	**52**	**44**

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. *Понятие, предмет, метод, функции, принципы* и система трудового права

Трудовая деятельность как материальная основа любого общества. Понятие труда. Специфическое свойство человека как обладателя рабочей силы. Две стороны труда. Необходимость в правовом регулировании общественной организации труда. Становление и развитие правового регулирования наемного труда. Формы собственности и общественная организация труда. Понятия самостоятельного (независимого) и несамостоятельного (зависимого) труда. Понятие наемного труда. Предмет трудового права. Понятие трудовых отношений. Иные, тесно связанные с трудовыми общественные отношения, регулируемые данной отраслью права. Сфера действия трудового права.

Метод правового регулирования отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Законодательное, коллективно-договорное и локальное, индивидуально-договорное регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений. Понятие императивных, дозволительных и рекомендательных норм трудового права. Особенности метода трудового права. Единство и дифференциация правового регулирования труда.

Социальное назначение и функции трудового права.

Понятие принципов трудового права. Международные принципы правового регулирования труда. Конституционные, межотраслевые, отраслевые принципы и принципы отдельных институтов трудового права.

Конституция Республики Беларусь о праве граждан на труд.

Трудовое право как одна из важнейших отраслей национального права.

Отграничение трудового права от смежных отраслей права (гражданского права, права социального обеспечения, административного права). Соотношение трудового права и гражданского процессуального права.

Понятие системы трудового права. Общая часть трудового права. Особенная часть трудового права. Понятие института трудового права. Система трудового законодательства. Специальная часть трудового законодательства. Система науки трудового права.

Тема 2. *Источники трудового права*

Понятие источников трудового права и источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Виды источников трудового права. Особенности системы источников трудового права, их отличие от актов применения норм трудового права. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Конституция Республики Беларусь – основа правового регулирования труда. Международные трудовые нормы и их соотношение с национальным законодательством. Трудовой кодекс – основной источник трудового права. Законы Республики Беларусь. Декреты и указы Президента Республики Беларусь. Нормотворческая деятельность Совета Министров Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, иных центральных органов государственного управления. Нормативные правовые акты местных исполнительных и распорядительных органов, органов местного самоуправления. Соглашения (генеральное, тарифные, местные), коллективные договоры и локальные нормативные акты как источники трудового права.

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

Соотношение национального законодательства о труде с законодательством СССР.

Тема 3. *Международно-правовое регулирование труда*

Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Международные трудовые стандарты, закрепленные в актах ООН. Международная организация труда (МОТ): структура, основные функции и задачи. Декларации, Конвенции и Рекомендации МОТ.

Многосторонние международные акты и двусторонние межгосударственные соглашения по регулированию отношений в сфере труда.

Тема 4. *Субъекты трудового права*

Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права, трудовая правосубъектность. Физические

лица (работники) как субъекты трудового права. Правовой статус иностранных работников. Наниматели как субъекты трудового права. Правовое положение уполномоченного должностного лица нанимателя. Особенности правового статуса нанимателей – физических лиц и индивидуальных предпринимателей. Понятие и задачи профсоюзов. Правовой статус профсоюзов, их объединений и органов. Защитная функция профсоюзов. Понятие и правовой статус объединений нанимателей и их органов. Трудовой коллектив: история и современность. Иные субъекты трудового права.

Тема 5. *Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения*

Понятие, система и классификация отношений, составляющих предмет трудового права. Предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых отношения. Понятие, стороны, содержание трудового правоотношения. Особенности трудового правоотношения, его отличие от других отношений, возникающих при использовании труда. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Виды трудовых правоотношений. Виды правоотношений, тесно связанных с трудовыми. Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений, тесно связанных с трудовыми. Правоотношения в сфере социального партнерства. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников на производстве. Правоотношения по обеспечению занятости. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 6. *Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения*

Понятие социального партнерства и его значение. Субъекты социального партнерства. Принципы социального партнерства. Законодательство о социальном партнерстве. Представители интересов работников и нанимателей.

Понятие и содержание коллективных трудовых отношений. Коллективные переговоры и порядок их ведения.

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

Сфера действия, срок и форма коллективного договора, соглашения. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения. Регистрация коллективных договоров, соглашений.

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

Понятие коллективных трудовых споров, их отличие от индивидуальных трудовых споров. Стороны коллективных трудовых споров. Поря-

док предъявления и рассмотрения требований нанимателем. Примирительные комиссии. Посредничество. Трудовой арбитраж. Республиканский трудовой арбитраж.

Понятие забастовки. Порядок принятия решения о проведении забастовки. Уведомление о забастовке. Правовое положение сторон во время забастовки.

Прекращение забастовки. Незаконная забастовка. Ответственность за нарушение законодательства о забастовках.

Тема 7. *Правовое регулирование занятости и трудоустройства*

Рынок труда и рынок рабочей силы.

Понятие занятости и ее формы. Государственная политика в сфере занятости. Понятие трудоустройства и его формы. Система и компетенция государственной службы занятости. Понятие безработного, его права и обязанности. Подходящая работа и ее критерии. Основные права, обязанности и ответственность нанимателей в сфере занятости. Социальные гарантии и компенсации безработным. Пособие по безработице, стипендия и материальная помощь безработным. Понятие и порядок организации оплачиваемых общественных работ. Особые гарантии занятости для отдельных категорий граждан, бронирование рабочих мест, содействие самозанятости безработных. Частные агентства занятости и заемный труд.

Тема 8. *Трудовой договор*

Право на труд. Понятие, функции трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторского договора заказа и др.).

Стороны и содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Понятие трудовой функции и места работы по трудовому договору. Предварительное испытание при приеме на работу.

Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора. Ограничения и запреты в приеме на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Трудовая книжка. Первичные документы о труде.

Классификация трудовых договоров. Срок трудового договора. Заключение трудового договора на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры.

Недействительность трудового договора. Недействительность отдельных условий трудового договора.

Понятие изменения трудового договора и условий труда. Общая процедура изменения трудового договора. Принцип определенности трудовой функции. Понятие и виды переводов. Перемещение. Изменение существенных условий труда. Отстранение от работы.

Основания прекращения трудового договора и их классификация. Увольнение по собственному желанию и по требованию работника. Основания и порядок увольнения работника по инициативе нанимателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником. Выходное пособие. Правовые последствия увольнения.

Тема 9. *Особенности трудовых контрактов*

Понятие трудового контракта и его особенности. Общая характеристика законодательства о трудовых контрактах. Содержание и форма трудового контракта. Срок и порядок заключения, продления и перезаключения трудовых контрактов. Роль профсоюзов в защите прав работников при контрактной форме найма.

Дополнительные меры стимулирования труда и их правовое значение.

Минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника. Понятие «ухудшение правового положения работника» при контрактной системе найма.

Прекращение трудового контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательными актами.

Заключение, содержание, изменение и прекращение контрактов с отдельными категориями работников (руководители организаций, государственные служащие и др.).

Тема 10. *Рабочее время*

Понятие и значение правового регулирования рабочего времени.

Нормирование продолжительности рабочего времени. Нормы продолжительности рабочего времени: первичные (рабочая неделя, рабочий день, рабочая смена) и расчетные. Продолжительность ежедневной работы накануне государственных праздников и праздничных дней. Работа в ночное время.

Виды рабочего времени: нормальное (полное и сокращенное), неполное.

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

Понятие ненормированного рабочего дня и условия его установления.

Виды учета рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени.

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

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

Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.

Тема 11. *Время отдыха и нерабочее время в трудовом праве. Трудовые и социальные отпуска*

Понятие времени отдыха и нерабочего времени и их виды. Перерывы для отдыха и питания. Дополнительные специальные перерывы. Междудневные перерывы в работе. Выходные дни. Государственные праздники и праздничные дни. Работа в выходные дни и государственные праздники и праздничные дни.

Дополнительные дни отдыха.

Трудовые отпуска: понятие и виды. Основные отпуска, их виды, основания и условия их предоставления. Дополнительные отпуска, их виды, основания и условия их предоставления.

Исчисление рабочего года. Суммирование трудовых отпусков. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени.

Порядок и очередность предоставления трудовых отпусков. Перенос и продление трудовых отпусков, разделение их на части, отзыв из отпуска. Замена трудовых отпусков денежной компенсацией (условия, порядок, ограничения).

Социальные отпуска: понятие и виды. Отпуск по беременности и родам. Отпуск по уходу за детьми. Отпуска в связи с обучением без отрыва от производства. Отпуск в связи с катастрофой на ЧАЭС. Отпуска без сохранения заработной платы. Кратковременные отпуска, которые наниматель обязан или вправе предоставить работнику. Отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемые по инициативе нанимателя.

Тема 12. *Заработная плата и нормирование труда*

Понятие заработной платы, ее отличие от других видов доходов. Методы правового регулирования заработной платы. Индексация заработной платы. Минимальная заработная плата. Республиканские тарифы оплаты труда.

Тарифная система и ее элементы. Тарифно-квалификационные справочники. Тарифные ставки и должностные оклады. Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь.

Формы, системы и размеры оплаты труда.

Понятие норм труда, их установление, замена и пересмотр. Нормы труда и сдельные расценки. Повременная, сдельная и иные системы оплаты труда.

Доплаты и надбавки. Премирование. Вознаграждение по итогам годовой работы.

Оплата труда при отклонениях от условий работы, на которые рассчитаны тарифы. Исчисление среднего заработка. Порядок выплаты заработной платы.

Правовая охрана заработной платы. Ограничение размера удержаний из заработной платы.

Тема 13. *Гарантийные и компенсационные выплаты*

Понятие гарантийных выплат (доплат), их виды. Гарантийные выплаты при прекращении трудового договора. Гарантийные выплаты работникам при отвлечении их от работы в случаях, предусмотренных законодательством. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки. Гарантийные выплаты при выполнении работниками государственных и общественных обязанностей, в связи с выполнением воинских обязанностей.

Гарантийные доплаты работникам в период их трудовой деятельности: доплаты несовершеннолетним работникам, доплаты при невыполнении норм выработки, браке, простое не по вине работника, доплаты при переводах, перемещениях.

Понятие компенсационных выплат и их виды. Компенсации при направлении в командировку. Компенсации в связи с подвижным и разъездным характером работ, производством работ вахтовым методом, при переезде на работу в другую местность.

Тема 14. *Особенности регулирования труда отдельных категорий работников*

Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда работников.

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

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

Дифференциация регулирования труда инвалидов и работников, проживающих (работающих) на территориях радиоактивного загрязнения либо принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Особенности регулирования трудовых отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц, находящихся за границей.

Специфика трудовых договоров с временными и сезонными работниками.

Особенности труда работников-надомников и домашних работников.

Особенности труда лиц, работающих по совместительству и с неполным рабочим временем. Отличия совместительства от совмещения профессии (должности).

Трудовой договор, заключаемый в порядке организованного набора.

Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на ЧАЭС. Особенности регулирования труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС, и приравненных к ним.

Особенности регулирования труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения: 1) особенности регулирования труда работников, работающих в зоне эвакуации; 2) особеннос-

ти регулирования труда работников, проживающих (работающих) в зонах первоочередного и последующего отселения, в зоне с правом на отселение.

Особенности регулирования труда работников, эвакуируемых (отселяемых) из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного и последующего отселения и самостоятельно покидающих эти зоны после аварии.

Тема 15. *Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников*

Понятие и содержание дисциплины труда, методы ее обеспечения. Отличие трудовой дисциплины от воинской и других видов государственной дисциплины.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, их виды. Уставы и положения о дисциплине. Понятие и виды поощрений за труд. Основания и порядок применения поощрений.

Дисциплинарная ответственность работников и ее виды. Особенности специальной дисциплинарной ответственности. Понятие дисциплинарного проступка. Понятие дисциплинарного взыскания, виды дисциплинарных взысканий. Основания увольнения за нарушение трудовой дисциплины. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий. Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания. Погашение и снятие дисциплинарного взыскания. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий. Иные меры воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, применяемые нанимателем.

Тема 16. *Материальная ответственность сторон трудового договора*

Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от других видов ответственности. Основания и условия наступления материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю. Понятие прямого действительного (реального) ущерба. Понятие нормального производственно-хозяйственного риска. Виды (размеры) материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность работников. Случаи полной материальной ответственности работников. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю.

Материальная ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работника. Возмещение работнику морального вреда.

Тема 17. *Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения*

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

Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок образования, полномочия. Решение КТС. Порядок обжалования решений КТС. Рассмотрение трудовых споров в суде. Сроки обращения за решением трудовых споров. Исполнение решений по трудовым спорам. Органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Тема 18. *Охрана труда*

Понятие охраны труда. Требования по охране труда. Законодательство об охране труда.

Государственная политика и государственное управление в области охраны труда. Полномочия министерств, государственных комитетов, местных органов управления и самоуправления, профсоюзов в сфере охраны труда.

Организация охраны труда. Права и обязанности сторон трудовых отношений в сфере охраны труда. Права работника на здоровые и безопасные условия труда, охрану труда и гарантии их реализации.

Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников. Обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда, виды инструктажей. Обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты (специальной одеждой, специальной обувью и другими необходимыми средствами защиты). Санитарно-бытовое обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание. Постоянный контроль за уровнем опасных и вредных производственных факторов. Проведение аттестации рабочих мест.

Средства, обеспечивающие компенсацию и нейтрализацию вредного воздействия производственных факторов (сокращение рабочего времени, предоставление дополнительных отпусков, питания и т.д.).

Расследование и учет несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний.

Охрана труда женщин, лиц выполняющих семейные обязанности, несовершеннолетних и инвалидов.

Тема 19. *Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде*

Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Правовое положение Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Полномочия профсоюзов по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде. Ответственность нанимателей и уполномоченных должностных лиц нанимателя за нарушение законодательства о труде.

ИНФОРМАЦИОННАЯ ЧАСТЬ

Нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Конституция Республики Беларусь, 15 марта 1994 г. (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 1. – 1/0.

2. Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена Резолюцией 217 А(III) Генеральной Ассамблеи ООН 10 дек. 1948 г. – Минск: Представительство ООН в Республике Беларусь, 2000. – 30 с.

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

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

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

6. Гражданский кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 29 окт. 1998 г.: одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. // Ведомости Нац. собрания Респ. Беларусь. – 1999. – № 7 – 9. – Ст. 101.

7. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г.: одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 18 – 19. – 2/13.

8. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях: принят Палатой представителей 17 дек. 2002 г.: одобр. Советом Респ. 2 апр. 2003 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 63. – 2/946.

9. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.

10. О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь, 17 июня 1998 г., № 1693 // Ведомости Нац. собрания Респ. Беларусь. – 1998. – № 25 – 26. – Ст. 430.

11. О государственной службе в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 14 июня 2003 г., № 204-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/953.

12. О государственных минимальных социальных стандартах: Закон Респ. Беларусь, 11 нояб. 1999 г., № 322-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 89. – 2/97.

13. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222.

14. О нормативных правовых актах Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2000 г., № 361-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 7. – 2/136.

15. О предпринимательстве в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 28 мая 1991 г., № 813-XII // Ведомости Верхов. Совета Белорусской ССР. – 1991. – № 19. – Ст. 269.

16. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов: Закон Респ. Беларусь, 23 июля 2008 г., № 422-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – № 184. – 2/1519.

17. О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР: Закон Респ. Беларусь, 28 мая 1999 г., № 261-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 42. – 2/36.

18. О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605XII: в ред. Закона Респ. Беларусь от 14 янв. 2000 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 23. – 2/146.

19. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС: Закон Респ. Беларусь, 22 фев. 1991 г., № 634-XII // Ведомости Верхов. Совета Респ. Беларусь. – 1991. – № 10. – Ст. 111.

20. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 11 нояб. 1991 г., № 1224-XII: в ред. Закона Респ. Беларусь от 14 июля 2000 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 69. – 2/193.

21. О хозяйственных обществах: Закон Респ. Беларусь, 9 дек. 1992 г., № 2020-XII: в ред. Закона Респ. Беларусь от 10 янв. 2006 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 18. – 2/1197.

22. Об образовании: Закон Респ. Беларусь, 29 окт. 1991 г., № 1202-XII: в ред. Закона Респ. Беларусь от 19 марта 2002 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 37. – 2/844.

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

24. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 58. – 1/512.

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

26. Положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам: Указ Президента Респ. Беларусь, 5 мая 1999 г., № 252 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 36. – 1/325.

27. О трудовых книжках работников: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 дек. 1997 г., № 1635 // Собрание Декретов, Указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1997. – № 35. – Ст. 1095.

28. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 авг. 1999 г., № 1180: в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 01.06.2000 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 56. – 5/3337.

29. Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 31 окт. 2001 г., № 1589: в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 7 февр. 2005 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2005. – № 24. – 5/15563.

30. Порядок разрешения коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 27 авг. 1999 г., № 1340 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 69. – 5/1565.

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

32. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 марта 2002 г., № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 44. – 6/321.

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

34. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников: утверждена постановлением Министерства труда Респ. Беларусь, 9 марта 1998 г., № 30: в ред. постановления Министерства труда Респ. Беларусь от 11 марта 2000 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 54. – 8/3514.

35. Об утверждении Примерной формы трудового договора: постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 27 дек. 1999 г., № 155 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 7. – 8/2550.

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

Учебники

1. Трудовое и социальное право: учеб. / Г.А. Василевич [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – Минск: Книжный дом, 2006. – 382 с.

2. Трудовое право и право социального обеспечения: учеб.-метод. пособие / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. – Минск: Интегралполиграф, 2007. – 134 с.

3. Трудовое право: учеб. / В.Н. Артемова [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – Минск: Амалфея, 2006. – 559 с.

Дополнительная литература

1. Абалдуев, В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: конспект лекций / В.А. Абалдуев. – Саратов: ГОУ ВПО «Саратов. гос. академия права», 2008. – 88 с.

2. Абрамова, А.А. Труд женщин / А.А. Абрамова. – М.: Профиздат, 1982. – 208 с.

3. Абрамова, О.В. Трудовая дисциплина / О.В. Абрамова, В.И. Никитинский. – М.: Юрид. лит, 1984. – 191 с.

4. Акопова, Е.М. Трудовой договор: становление и развитие / Е.М. Акопова. – Ростов н/Д: РГУ, 2001. – 132 с.

5. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Проспект, 2008. – 344 с.

6. Анисимов, Л.Н. Трудовые договоры. Трудовые споры / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. – М.: Берайф-пресс, 2002. – 342 с.

7. Антонова, Л.И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование) / Л.И. Антонова. – Л.: ЛГУ, 1985. – 152 с.

8. Архипов, С.И. Субъект права: теоретическое исследование / С.И. Архипов. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2004. – 469 с.

9. Бегичев, Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М.: Юрид. лит., 1972. – 248 с.

10. Безина, А.К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А.К. Безина, А.А. Бикеев, Д.А. Сафина. – Казань, 1984. – 136 с.

11. Безина, А.К. Судебная практика по трудовым делам / А.К. Безина. – Казань: КГУ, 2004. – 274 с.

12. Белинский, Е.С. Коллективная (бригадная) материальная ответственность в торговле / Е.С. Белинский; под ред. М.Е. Панкина. – М.: Юрид. лит., 1987. – 94 с.

13. Березовская, Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Республике Беларусь / Л.Г. Березовская. – Гродно: УО ГрГУ им. Я. Купалы», 2002. – 77 с.

14. Бондаренко, Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты / Э.Н. Бондаренко // Журнал российского права. – 2003. – № 1. – С. 61 – 69.

15. Бондаренко, Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения / Э.Н. Бондаренко. – СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2006. – 226 с.

16. Бугров, Л.Ю. Неполное рабочее время и вынужденные отпуска: Комментарий трудового законодательства / Л.Ю. Бугров // Российская юстиция. – 1994. – № 4. – С. 35-36.

17. Буянова, М.О. Рабочее время. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / М.О. Буянова // Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 1997. – С. 90 – 101.

18. Василевич, Г.А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г.А. Василевич. – Минск: Амалфея, 2005. – 136 с.

19. Василевич, Г.А. Источники трудового права: их виды и роль в регулировании трудовых отношений в условиях глобализации / Г.А. Василевич // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 9 – 17.

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

21. Войтик, А.А. Материальная ответственность работников организации за ущерб, причиненный нанимателю / А.А. Войтик // Кадровик. Управление персоналом. – 2002. – № 6. – С. 7 – 18.

22. Войтик, А.А. Минимальный возраст для приема на работу по найму: международно-правовые стандарты и национальное законодательство / А.А. Войтик // RES NOVA. – 1999. – № 3. – С. 45 – 48.

23. Войтик, А.А. Проект закона «Об объединениях нанимателей»: проблема согласования норм трудового и гражданского законодательства / А.А. Войтик, К.Л. Томашевский // Юрист. – 2004. – № 12. – С. 82 – 85.

24. Войтик, А.А. Трудовые контракты: актуальные вопросы и ответы / А.А. Войтик, К.Л. Томашевский // Библиотечка журнала «Юрист». – 2006. – № 7. – С. 4 – 95.

25. Воробьев, И.Г. Отстранение от работы: правовое регулирование / И.Г. Воробьев. – Минск: Амалфея, 2004. – 304 с.

26. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учеб. для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. – М.: РПА МЮ РФ, 2002. – 340 с.

27. Гейхман, В.Л. Фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений / В.Л. Гейхман. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 288 с.

28. Головина, С.Ю. Понятийный аппарат трудового права / С.Ю. Головина. – Екатеринбург: УрГЮА, 1997. – 180 с.

29. Головина, С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников / С.Ю. Головина. – М.: Изд-во «Деко», 2003. – 256 с.

30. Гребенщиков, А.В. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1: Общая часть / А.В. Гребенщиков, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов; под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1996. – 573 с.

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

32. Гусов, К.Н. Трудовое право России: учеб. для вузов / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова; Моск. гос. юрид. акад. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 491 с.

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

34. Дмитриева, И.К. Принципы российского трудового права / И.К. Дмитриева. – М.: РПА МЮ РФ, Изд-во ООО «Цифровичок», 2004. – 334 с.

35. Дуюн, В.И. Рабочее время и время отдыха / В.И. Дуюн. – Минск: Беларусь, 1985. – 81 с.

36. Ершов, В.В. Трудовой договор: учеб. пособие / В.В. Ершов, Е.А. Ершова. – М.: Дело, 2000. – 352 с.

37. *Кривой, В.И.* Изменение трудового договора. Комментарий законодательства в вопросах и ответах / В.И. Кривой, К.Л. Томашевский, А.П. Чичина // Библиотечка журнала «Юрист». – 2005. – № 7. – 87 с.

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

39. Кеник, К.И. Совместительство и совмещение / К.И. Кеник. – М.: Изд-во деловой и учеб. лит., 2003. – 144 с.

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

41. Киселев, И.Я. Зарубежное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Норма: Инфра-М, 1998. – 257 с.

42. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев – М.: Дело, 1999. – 725 с.

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

44. Киселев, И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учеб. пособие для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – 371 с.

45. Колбасин, Д.А. Сборник схем по трудовому праву: учеб. пособие / Д.А. Колбасин. – Минск: Агентство САДИ, 1997. – 44 с.

46. Колбасин, Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе / Д.А. Колбасин; под ред. В.И. Семенкова. – Минск: Навука і тэхніка, 1990. – 176 с.

47. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.Ф. Асоскова [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2008. – 1232 с.

48. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: для профессионалов: в 40 вып. / гл. ред. В.И. Кривой. – Могилев: Могилевская областная укрупненная типография, 2007.

49. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / О.В. Абрамова [и др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский. – 2-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТАКТ; ИНФРА-М, 2005. – 1182 с.

50. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / С.Ю. Головина [и др.]; отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – 2-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: Изд. дом «Городец», 2007. – 1381 с.

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

52. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: в 2 т. Т. 1: 1919 – 1956 / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – 1159 с.

53. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: в 2 т. Т. 2: 1957–1990 / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – 2247 с.

54. Корнеев, А.В. Директор коммерческой организации: права, обязанности, ответственность перед государством, собственником, работниками / А.В. Корнеев;

под общ. ред. А.В. Корнеева, К.Л. Томашевского. – Минск: Агентство В. Гревцова, 2007. – 199 с.

55. Коршунов, Ю.Н. Время труда и отдыха: Комментарии, разъяснения, рекомендации / Ю.Н. Коршунов. – М.: Юрист, 1997. – 116 с.

56. Крапивин, О.М. Охрана труда / О.М. Крапивин, В.И. Власов. – М.: Дело, 2003. – 329 с.

57. Кривой, Я.В. Правовое регулирование заемного труда: Зарубежный опыт и перспективы регулирования / Я.В. Кривой // Правоведение. Изв. вузов. – 2004. – № 5. – С. 107 – 110.

58. Кривой, В.И. Заключение трудового договора: практ. пособие / В.И. Кривой. – Минск: ЗАО «Белбизнеспресс», 1997. – 72 с.

59. Кривой, В.И. Изменение трудового договора: практ. пособ. / В.И. Кривой. – Минск: ЗАО «Белбизнеспресс», 1998. – 64 с.

60. Кривой, В.И. Кодификация законодательства о труде Беларуси / В.И. Кривой. – Минск: Профессионал, 1997. – 52 с.

61. Кузьменко, А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования / А.В. Кузьменко. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2005. – 274 с.

62. Куренной, А.М. Источники российского трудового права / А.М. Куренной // Источники российского права: вопросы теории и истории: учеб. пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. – М.: Норма, 2005. – С. 143 – 178.

63. Куренной, А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – М.: Дело, 1995. – 304 с.

64. Куренной, А.М. Трудовые споры: практ. комментарий / А.М. Куренной. – М.: Дело, 2001. – 448 с.

65. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Е.Н. Доброхотова [и др.]; под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2001. – 560 с.

66. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3: Трудовой договор / С.П. Басалавева [и др.]; под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во Р. Асланова, 2007. – 656 с.

67. Курылева, О.С. Материальная ответственность работников: преодоление законодательных коллизий / О.С. Курылева // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2002. – № 15. – С. 34 – 49.

68. Курылева, О.С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / О.С. Курылева; науч. ред. В.И. Семенков. – Минск: Наука и техника, 1989. – 117 с.

69. Курылева, О.С. Судебная практика по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора / О.С. Курылева. – Минск: Изд-во Белорус. гос. ун-та, 1991. – 87 с.

70. Лившиц, Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1989. – 192 с.

71. Липень, Л.И. Производственная (структурная) единица в трудовом правоотношении / Л.И. Липень; под ред. В.И. Семенкова. – Минск: Наука и техника, 1985. – 165 с.

72. Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учеб. для вузов / А.М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Проспект, 2003. – 448 с.

73. Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учеб. для вузов / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 608 с.

74. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – 938 с.

75. Маврин, С.П. Современные проблемы Общей части российского трудового права / С.П. Маврин. – СПб.: СПбГУ, 1993. – 110 с.

76. Маврин, С.П. Трудовое право России: учеб. / С.П. Маврин, М.В. Филиппова, Е.Б. Хохлов. – СПб.: Изд-во дом СПб. ун-та, 2005. – 559 с.

77. Масленников, В.А. Трудовой коллектив: правовые основы организации и деятельности / В.А. Масленников. – М.: Знание, 1984. – 64 с.

78. Международная организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик; рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

79. Мелешко, Х.Т. Правовые проблемы аттестации рабочих и служащих / Х. Т. Мелешко. – Минск: Университетское, 1990. – 104 с.

80. Минец, И.Н. Возмещение вреда, причиненного жизни, здоровью и имуществу / И.Н. Минец, В.В. Подгруша. – Минск: Амалфея, 2005. – 251 с.

81. Молодцов, М.В. Трудовое право России: учеб. для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: НОРМА, 2003. – 626 с.

82. Молодцов, М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде: монография / М.В. Молодцов. – М.: Юрид. лит., 1985. – 175 с.

83. Мотина, Е.В. Основания компенсации морального вреда, причиненного в сфере трудовых отношений: законодательство и судебная практика / Е.В. Мотина // Отдел кадров. – 2005. – № 7. – С. 59 – 65.

84. Мотина, Е.В. Основания прекращения трудовых правоотношений / Е.В. Мотина // Отдел кадров. – 2008. – № 2. – С. 48 – 56.

85. Мотина, Е. Определение размера морального вреда в трудовом праве / Е. Мотина // Юрист. – 2001. – № 6. – С. 98 – 100.

86. Мотина, Е. Правовое регулирование ученического договора / Е. Мотина // Юрист. – 2006. – № 7. – С. 85 – 89.

87. Мотина, Е.В. Применение Конституции Республики Беларусь как акта прямого действия в трудовом праве / Е.В. Мотина // Право в современном белорусском обществе: сб. науч. тр. / ИГИП НАН Беларуси; редкол.: В.И. Семенков [и др.]. – Минск: Белорусская наука, 2008. – С. 147 – 161.

88. Мотина, Е.В. Новеллы в правовом регулировании трудовых отношений при переподчинении, реорганизации, организации и смене собственника имущества / Е.В. Мотина // Отдел кадров. – 2008. – № 1. – С. 74 – 78.

89. Нуртдинова, А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России / А.Ф. Нуртдинова. – М.: Кадры, 1998. – 162 с.

90. Орловский, Ю.П. Комментарий к законодательству о трудовом договоре / Ю.П. Орловский. – М.: Юрид. лит., 1994. – 127 с.

91. Островский, Л.Я. Время отдыха работников: отпуска, выходные и праздничн. дни. Внутрисмен. и межсмен. отдых: юрид. коммент. в вопр. и ответах / Л.Я. Островский. – Минск: ФРИП, 1998. – 95 с.

92. Островский, Л.Я. Время отдыха: виды, понятие, нормирование. Перерывы для отдыха и питания / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2004. – № 1. – С. 18 – 23.

93. Островский, Л.Я. Дежурство: правовое регулирование и применение на практике / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2003. – № 12. – С. 40 – 43.

94. Островский, Л.Я. Ненормированный рабочий день: понятие, сфера действия, регулирование / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2002. – № 1. – С. 24 – 28.

95. Островский, Л.Я. Новеллы в регулировании трудовых отпусков в проекте закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» / Л.Я. Островский // Юрист. – 2005. – № 10. – С. 77 – 81.

96. Островский, Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. – Минск: Беларусь, 1976. – 121 с.

97. Островский, Л.Я. Нормы затрат труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. – Минск: Наука и техника, 1970. – 165 с.

98. Островский, Л.Я. Основное и дополнительное рабочее время / Л.Я. Островский // Библиотечка журнала «Юрист». – 2007. – № 8. – 96 с.

99. Островский, Л.Я. Отпуск с последующим увольнением / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2001. – № 8. – С. 4 – 6.

100. Островский, Л.Я. Правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений: курс лекций / Л.Я. Островский. – Минск: ИСЗ, 2003. – 93 с.

101. Островский, Л.Я. Рабочее время: Юрид. комментарий в вопросах и ответах / Л. Я. Островский. – Минск: ЗАО «Белбизнеспресс», 1998. – 80 с.

102. Островский, Л.Я. Трудовые отпуска / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2001. – № 7. – С. 8 – 14.

103. Патров, В.В. Материальная ответственность работников организации / В.В. Патров, М.Л. Пятов. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 173 с.

104. Передерин, С.В. Трудовые споры и порядок их разрешения / С.В. Передерин. – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 1997. – 152 с.

105. Петоченко, Т.М. Особая охрана труда женщин: понятие и содержание / Т.М. Петоченко // Науч. труды Гос. инст. управ. и соц. технологий БГУ / редкол.: П.И. Бригадин [и др.]. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2007. – С. 331 – 335.

106. Петоченко, Т.М. Международные нормы в трудовом праве Республики Беларусь / Т. М. Петоченко // Общество. Экономика. Право: сб. науч. тр. / редкол.: Н.И. Ильинский (гл. ред.) [и др.]. – Минск: ФУСТ БГУ, 2002. – С. 207 – 215.

107. Петоченко, Т.М. Правовое положение женщин в связи с материнством на современном этапе по трудовому законодательству / Т.М. Петоченко // Весці НАН Беларусі. Серыя гуманітарных навук. – 1993. – № 1. – С. 26 – 31.

108. Полетаев, Ю.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора / Ю.Н. Полетаев. – М.: Городец-издат, 2003. – 135 с.

109. Полетаев, Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда / Ю.Н. Полетаев. – М.: Изд. Дом «Городец», 2005. – 192 с.

110. Полетаев, Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: учеб. пособие / Ю.Н. Полетаев. – М.: Проспект, 2001. – 184 с.

111. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.Ф. Асоскова [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. – Минск: Регистр, 2008. – 1024 с.

112. Пустозерова, В.М. Материальная ответственность: практ. пособие / В.М. Пустозерова, А.А. Соловьев – М.: Изд. группа «Приор-Стрикс», 1996. – 95 с.

113. Санникова, Л.В. Договор найма труда в России / Л.В. Санникова. – М.: МТ-Пресс, 1999. – 120 с.

114. Семенков, В.И. Некоторые теоретические проблемы трудового права в новых рыночных условиях / В.И. Семенков // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 32 – 40.

115. Семенков, В.И. Охрана труда в СССР (правовые проблемы) / В.И. Семенков. – Минск: Наука и техника, 1976. – 287 с.

116. Сергеев, А.В. Переводы на другую работу: теоретические аспекты и практика / А.В. Сергеев. – М.: Экзамен, 2001. – 128 с.

117. Скачкова, Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм / Г.С. Скачкова. – М.: МГИУ, 2003. – 316 с.

118. Скобелкин, В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М.: Вердикт1 М, 1999. – 372 с.

119. Скородулин, Д.В. К вопросу о понятии нанимателя по нормам Трудового кодекса Республики Беларусь / Д.В. Скородулин // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 73 – 77.

120. Смолярчук, В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих / В.И. Смолярчук. – М.: Профиздат, 1973. – 176 с.

121. Снигирева, И.О. Профсоюзы и трудовое право / И.О. Снигирева. – М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.

122. Снигирева, И.О. Рабочее время и время отдыха: учеб.-практ. пособие / И.О. Снигирева. – М.: Проспект, 2000. – 160 с.

123. Лебедев, В.М. Современное трудовое право (Опыт трудоправового компаративизма) / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под общ. ред. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 221 с.

124. Сойфер, В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения / В.Г. Сойфер. – М.: Нац. инст. бизнеса, 2004. – 184 с.

125. Ставцева, А.И. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде / А.И. Ставцева, Н.Н. Шепулина. – М.: Проспект, 2000. – 144 с.

126. Ставцева, А.И. Разрешение трудовых споров / А.И. Ставцева. – М.: Бизнес-школа, 1998. – 288 с.

127. Сыроватская, Л.А. Трудовое право: учеб. для вузов / Л.А. Сыроватская. – М.: Юристъ, 1998. – 225 с.

128. Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская – М.: Юрид. лит., 1990. – 173 с.

129. Таль, Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – М.: Статут, 2006. – 539 с.

130. Таль, Л.С. Очерки промышленного права / Л.С. Таль. – М.: Тип. Г. Лисснера, Д. Собко, 1916. – 127 с.

131. Таль, Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. – М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 224 с.

132. Тарасевич, Н.И. Концепция трудового договора на современном этапе / Н.И. Тарасевич // Весці НАН Беларусі. Сер. гуманітар. навук. – 1999. – № 2. – С. 42 – 48.

133. Толкунова, В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения / В.Н. Толкунова. – М.: Юристъ, 1999. – 235 с.

134. Толкунова, В.Н. Трудовое право: курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: ООО «ТК Велби», 2002. – 317 с.

135. Томашевский, К.Л. Трудовые контракты. Заключение, продление и прекращение / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. – Минск: Дикта, 2007. – 140 с.

136. Томашевский, К.Л. Догма, доктрина и источники трудового права: понятие и соотношение / К.Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 57 – 65.

137. Томашевский, К.Л. Изменение трудового договора и условий труда: Сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы / К.Л. Томашевский. – М.: Изд-во деловой и учеб. лит-ры, 2005. – 2008 с.

138. Томашевский, К.Л. Институт материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю, продолжает совершенствоваться / К.Л. Томашевский // Юрист. – 2002. – № 8. – С. 85 – 86.

139. Томашевский, К.Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением нормативных правовых актов и примерных форм контрактов) / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. – Минск: Дикта, 2003. – 671 с.

140. Томашевский, К.Л. Гармонизация законодательства Республики Беларусь в области социального партнерства с трудовым правом России и Европейского Союза / К.Л. Томашевский // Право и демократия: сб. науч. тр. Вып. 19 / редкол.: В.Н. Бибило (гл. ред.) [и др.]. – Минск: БГУ, 2008. – С. 197 – 210.

141. Томашевский, К.Л. Система трудового права и законодательства Беларуси и России: теоретические подходы и перспективы совершенствования / К.Л. Томашевский // Правоведение. Изв. вузов. – 2006. – № 5. – С. 92 – 98.

142. Томашевский, К.Л. Проблема судебного правотворчества: современная ситуация и перспективы признания «судебного прецедента» / К.Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. – 2008. – № 5. – С. 47 – 49.

143. Томашевский, К.Л. Трудовое процессуальное право и его место в системе права Республики Беларусь / К.Л. Томашевский // Судовы веснік. – 2007. – № 2. – С. 41 – 43.

144. Томашевский, К.Л. Трудовой договор в законодательстве стран Западной Европы: сравнительно-правовой аспект / К.Л. Томашевский // Государство и право. – 2005. – № 6. – С. 97 – 101.

145. Томашевский, К.Л. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. Основные новеллы общих положений и института трудового договора / К.Л. Томашевский // Государство и право. – 2002. – № 1. – С. 76 – 83.

146. Томашевский, К.Л. Трудовые контракты с государственными служащими: коммент. норм. правов. акт. / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. – Минск: Дикта, 2005. – 224 с.

147. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты: сравн.-правовое исслед. / М.М. Вильданова [и др.]; под общ. ред. Э.Б. Френкель. – М., 2002. – 687 с.

148. Трудовое право России: проблемы теории: коллективная монография / С.Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. С.Ю. Чучи. – Екатеринбург: Изд. дом УрГЮА, 2006. – 356 с.

149. Трудовое право России: учеб. / А.В. Гребенщиков [и др.]; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: Норма, 2007. – 656 с.

150. Трудовое право России: учеб. / О.В. Абрамова [и др.]; отв. ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М.: Контракт: Инфра-М, 2003. – 401 с.

151. Трудовое право России: учеб. для вузов / А.В. Гребенщиков [и др.]; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова; С.-Петерб. гос. ун-т, юрид. фак. – М.: Юристъ, 2003. – 559 с.

152. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под. ред. О.В. Смирнова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е. М., 2001. – 448 с.

153. Трудовое право: учеб. для вузов / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 528 с.

154. Трудовые отпуска и рабочее время. Новое в правовом регулировании / Е.В. Мотина [и др.] // Библиотечка журнала «Юрист». – 2008. – № 7. – 71 с.

155. Трудовые споры. Дела о восстановлении на работе / А.А. Войтик [и др.] // Библиотечка журнала «Юрист». – 2005. – № 10. – 103 с.

156. Трудовые споры. Судебная практика по делам о заключении, изменении и прекращении трудового договора / А.А. Войтик [и др.] // Библиотечка журнала «Юрист». – 2004. – № 4. – 95 с.

157. Уржинский, К.П. Гарантии права на труд / К.П. Уржинский. – М.: Юрид. лит., 1984. – 200 с.

158. Фатуев, А.А. Трудовое право в жизни человека / А.А. Фатуев. – М.: Юрид. лит., 1991. – 256 с.

159. Федин, В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права / В.В. Федин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 242 с.

160. Хныкин, Г.В. Локальные нормативные акты трудового права / Г.В. Хныкин. – Иваново: ИвГУ, 2004. – 260 с.

161. Циндяйкина, Е.П. Перевод в трудовом праве: учеб.-практ. пособие / Е.П. Циндяйкина. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – 48 с.

162. Цыпкина, И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения: учеб.-практ. пособие / И.С. Цыпкина, Е.П. Циндяйкина. – М.: Проспект, 2003. – 197 с.

163. Чесалина, О.В. Локальное нормативное регулирование трудовых и социально-экономических отношений / О.В. Чесалина // Отдел кадров. – 2003. – № 5. – С. 56 – 59.

164. Чесалина, О.В. Индивидуальные трудовые споры: некоторые материальные и процессуальные вопросы / О.В. Чесалина // Отдел кадров. – 2003. – № 3. – С. 103 – 107.

165. Чесалина, О.В. К вопросу о внутреннем трудовом распорядке и его регулировании / О. В. Чесалина // Отдел кадров. – 2003. – № 1. – С. 68 – 70.

166. Чесалина, О.В. Некоторые вопросы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю / О.В. Чесалина // Отдел кадров. – 2002. – № 11. – С. 39 – 42.

167. Чесалина, О.В. Практические вопросы проведения медицинских осмотров работников / О.В. Чесалина // Юрист. – 2004. – № 3. – С. 84 – 86.

168. Чичина, Е.В. Отдельные нестандартные формы занятости / Е.В. Чичина. – Минск: Право и экономика, 2004. – 144 с.

169. Шахов, В.Д. Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» / В.Д. Шахов // Сов. гос. и право. – 1980. – № 6. – С. 133 – 136.

170. Шеломов, Б.А. Материальная ответственность рабочих и служащих / Б.А. Шеломов. – М.: Знание, 1989. – 94 с.

171. Шишко, Г.Б. Защита трудовых прав граждан / Г.Б. Шишко. – Минск: Знание, 1999. – 71 с.

172. Шишко, Г.Б. Молодые специалисты (правовое положение) / Г.Б. Шишко // Библиотечка журнала «Юрист». – 2008. – № 3. – С. 4 – 87.

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

174. Шишко, Г.Б. Трудовые книжки работников / Г.Б. Шишко. – Минск: Амалфея, 1999. – 95 с.

175. Юркевич, Н.Г. Иски о восстановлении на работе / Н.Г. Юркевич, О.А. Чичурина // Промышленно-торговое право. – 1998. – № 3 – 4. – С. 3 – 84.

Раздел II. ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. *Предмет, метод, функции и система трудового права* (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие труда и предмет трудового права.
2. Сфера действия законодательства о труде.
3. Метод трудового права.
4. Цели, функции, задачи трудового права.

2 занятие

Вопросы:

1. Принципы трудового права.
2. Понятие и роль трудового права. Его отличие от смежных отраслей права.
3. Система отрасли трудового права и система науки трудового права.
4. Система законодательства о труде.

Тема 2. *Источники трудового права* (2 часа)

Вопросы:

1. Понятие и виды источников трудового права.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Общая характеристика Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь как важнейших источников трудового права.
4. Локальные нормативные акты в сфере труда.
5. Действие нормативных актов о труде во времени и пространстве.

Тема 3. *Субъекты трудового права* (2 часа)

Вопросы:

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Содержание трудоправового статуса субъекта трудового права.
3. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
4. Наниматель как субъект трудового права.
5. Трудовой коллектив как субъект трудового права.
6. Представители работников и нанимателей как субъекты трудового права. Правовой статус профсоюзов и объединений нанимателей.

Тема 4. *Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения* (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие, система правоотношений по трудовому праву.
2. Понятие, стороны, содержание трудового правоотношения.

3. Особенности трудового правоотношения, его отличие от других отношений, возникающих при использовании труда.

4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

2 занятие

Вопросы:

1. Виды трудовых и тесно связанных с трудовыми отношений.

2. Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений, тесно связанных с трудовыми.

3. Правоотношения в сфере социального партнерства.

4. Характеристика правоотношений, тесно связанных с трудовыми.

Тема 5. *Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения* (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие, принципы и субъекты социального партнерства. Коллективные трудовые отношения.

2. Понятие, виды, стороны и содержание коллективных соглашений.

3. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.

4. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения.

2 занятие

Вопросы:

1. Коллективные переговоры и порядок их ведения.

2. Форма, срок и сфера действия коллективного договора, соглашения.

3. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения.

4. Ответственность сторон коллективного договора, соглашения.

Тема 6. *Правовое регулирование занятости и трудоустройства* (2 часа)

Вопросы:

1. Понятие занятости и ее формы.

2. Понятие трудоустройства и его формы.

3. Государственный фонд содействия занятости. Система и компетенция государственной службы занятости.

4. Понятие безработного и его правовой статус.

5. Общественные работы, порядок их организации.

6. Частные агентства занятости и заемный труд.

Тема 7. *Трудовой договор* (14 часов)

1 – 2 занятие «Заключение трудового договора»

Вопросы:

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

2. Стороны и содержание трудового договора.

3. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.

4. Общий порядок заключения трудового договора.

5. Трудовая книжка работника как основной документ о его трудовой деятельности. Порядок ведения трудовых книжек.

6. Порядок оформления приема на работу. Форма трудового договора. Правовое значение фактического допущения гражданина к работе.

3 – 4 занятие «Изменение трудового договора»

Вопросы:

1. Понятие изменения трудового договора и условий труда.

2. Общая процедура изменения трудового договора.

3. Принцип определенности трудовой функции.

4. Понятие и виды переводов.

5. Перемещение.

6. Изменение существенных условий труда.

7. Отстранение от работы.

6 – 7 занятие «Прекращение трудового договора»

Вопросы:

1. Основания прекращения трудового договора и их классификация.

2. Увольнение по собственному желанию и по требованию работника.

3. Основания и порядок увольнения работника по инициативе нанимателя.

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

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

6. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником.

7. Выходное пособие.

8. Правовые последствия увольнения.

Тема 8. *Особенности трудовых контрактов* (2 часа)

Вопросы:

1. Понятие трудового контракта и его особенности.

2. Содержание и форма трудового контракта.

3. Срок и порядок заключения, продления и перезаключения трудовых контрактов.

4. Минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника.

5. Прекращение трудового контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательными актами.

6. Заключение, содержание, изменение и прекращение контрактов с отдельными категориями работников (руководители организаций, государственные служащие и др.).

Тема 9. *Рабочее время* (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие и значение правового регулирования рабочего времени.
2. Нормирование продолжительности рабочего времени.
3. Нормы продолжительности рабочего времени.
4. Работа в ночное время.
5. Виды рабочего времени: нормальное (полное и сокращенное), неполное.

2 занятие

Вопросы:

1. Понятие режима рабочего времени, его элементы, порядок его установления.
2. Виды нестандартных режимов рабочего времени: разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени, вахтовый метод организации работ.
3. Понятие ненормированного рабочего дня и условия его установления.
4. Виды учета рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени.
5. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочным работам.
6. Использование рабочего времени и обязанности нанимателя по организации учета рабочего времени.
7. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.

Тема 10. *Время отдыха и нерабочее время в трудовом праве.* Трудовые и социальные отпуска (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие времени отдыха и нерабочего времени и их виды.
2. Понятие и виды перерывов.
3. Выходные дни.
4. Государственные праздники и праздничные дни.
5. Дополнительные дни отдыха.

2 занятие

Вопросы:

1. Трудовые отпуска: понятие и виды.
2. Порядок и очередность предоставления трудовых отпусков.
3. Социальные отпуска: понятие и виды.
4. Порядок предоставления социальных отпусков.

Тема 11. *Заработная плата и нормирование труда* (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие заработной платы, ее отличие от других видов доходов.
2. Методы правового регулирования заработной платы.
3. Тарифная система и ее элементы.
4. Формы, системы и размеры оплаты труда.

2 занятие

Вопросы:

1. Понятие норм труда, их установление, замена и пересмотр.
2. Доплаты и надбавки. Премирование. Вознаграждение по итогам годовой работы.
3. Исчисление среднего заработка.
4. Порядок выплаты заработной платы.
5. Правовая охрана заработной платы.

Тема 12. *Гарантийные и компенсационные выплаты* (2 часа)

1. Понятие гарантийных выплат (доплат), их виды.
2. Гарантийные доплаты работникам в период их трудовой деятельности.
3. Понятие компенсационных выплат и их виды.

Тема 13. *Особенности регулирования труда отдельных категорий работников* (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие и основания дифференциации правового регулирования труда работников.
2. Дифференциация регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
3. Особенности регулирования труда женщин, работников, имеющих семейные обязанности и молодежи.
4. Дифференциация регулирования труда инвалидов и работников, проживающих (работающих) на территориях радиоактивного загрязнения либо принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.
5. Особенности регулирования трудовых отношений в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц, находящихся за границей.

2 занятие

Вопросы:

1. Специфика трудовых договоров с временными и сезонными работниками.
2. Особенности труда работников-надомников и домашних работников.

3. Особенности труда лиц, работающих по совместительству и с неполным рабочим временем. Отличия совместительства от совмещения профессии (должности).

4. Трудовой договор, заключаемый в порядке организованного набора.

5. Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на ЧАЭС.

Тема 14. *Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников* (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие и содержание дисциплины труда, методы ее обеспечения.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Понятие и виды поощрений за труд.
4. Основания и порядок применения поощрений.

2 занятие

Вопросы:

1. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.
2. Особенности специальной дисциплинарной ответственности.
3. Понятие дисциплинарного проступка.
4. Понятие дисциплинарного взыскания, виды дисциплинарных взысканий.
5. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.

Тема 15. *Материальная ответственность сторон трудового договора* (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от других видов ответственности.

2. Основания и условия наступления материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю.

3. Виды (размеры) материальной ответственности работников.

4. Ограниченная материальная ответственность работников.

2 занятие

Вопросы:

1. Случаи полной материальной ответственности работников.
2. Письменные договоры о полной материальной ответственности.
3. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
4. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю.

5. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю.

6. Материальная ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работника. Возмещение работнику морального вреда.

Тема 16. *Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения* (4 часа)

1 занятие

Вопросы:

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
4. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок образования, полномочия.
5. Порядок обжалования решений КТС.

2 занятие

Вопросы:

1. Рассмотрение трудовых споров в суде.
2. Сроки обращения за решением трудовых споров.
3. Исполнение решений по трудовым спорам.
4. Органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Тема 17. *Охрана труда* (2 часа)

Вопросы:

1. Понятие охраны труда.
2. Государственная политика и государственное управление в области охраны труда.
3. Организация охраны труда.
4. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
5. Расследование и учет несчастных случаев, связанных с производством и профессиональных заболеваний.
6. Охрана труда женщин, лиц, выполняющих семейные обязанности, несовершеннолетних и инвалидов.

Тема 18. *Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде* (2 часа)

Вопросы:

1. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
2. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
3. Правовое положение Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.
4. Полномочия профсоюзов по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.
5. Ответственность нанимателей и уполномоченных должностных лиц нанимателя за нарушение законодательства о труде.

Раздел III. ОБЗОРНЫЕ ЛЕКЦИИ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Глава 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

1.1. Понятие трудового права

Люди, чтобы жить, обязаны строить жилье, обрабатывать землю, заниматься животноводством, строить дороги, заводы, фабрики, средства связи и т.д. Из этого видно, что материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая развивает и преобразует самого человека. Научно-технический прогресс любого общества, все цивилизации – результат огромного труда многих поколений.

Труд есть целенаправленная деятельность людей или одного человека, реализу4ющего свои физические и умственные способности для получения всех материальных и духовных благ, которые носят названия продуктов труда или продуктов производства.

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

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

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

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

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

Трудовое право как отрасль права представляет собой систему установленных и принимаемых государством правовых норм, которые регулируют трудовые отношения работников и некоторые другие отношения, тесно связанные с трудовыми. Эти нормы – законы, подзаконные и локальные, по близкому кругу регулируемых общественных отношений, объединяются в соответствующие правовые институты, сумма которых и составляет отрасль трудового права. Все нормы трудового права закрепляют условия труда работников, гарантируют их трудовые права и свободы, определяют порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, режим совместного труда работников, устанавливают меру труда и размеры вознаграждения за труд. Именно поэтому нормы трудового права – это регуляторы меры труда и меры потребления, устанавливают способы поощрения работников за успешный труд и меры воздействия к тем работникам, которые не исполняют надлежащим образом свои трудовые обязанности.

Когда мы ведем речь о предмете трудового права как отрасли права, то мы ставим вопрос: какие общественные отношения урегулированы нормами этой отрасли права?

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

Производственные отношения – это объективно существующие отношения независимо от воли работников. В зависимости от форм собственности и организационно-правового вида учреждений (государственные, акционерные, частные т.д.) трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые группы и подгруппы, т.е. трудовые отношения на государственных предприятиях, на общественных и кооперативных предприятиях, частных, арендных и других форм собственности. Однако сегодня наиболее отчетливо выделяются две группы трудовых отношений – отношения по найму и трудовые отношения, в которые вступают собственники имущества (акционерного учреждения и т.д.). Правовое положение этих групп работников отражается на трудовых отношениях, имеющих некоторые различия, касающиеся порядка возникновения, изменения и прекращения этих отношений, а также влияет на порядок распределения доходов.

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

Первую группу составляют предшествующие отношения, которые возникают между будущими работниками и органами трудоустройства по оказанию им услуг в поиске работы, в обучении их соответствующей профессии или переобучению новой. Различают несколько видов трудоустройства – это трудоустройство молодежи после окончания неполной сред-

ней школы; обучение на производстве на рабочих местах путем ученичества; распределение и перераспределение молодых специалистов после окончания средних специальных учебных заведений, СПТУ и других; а также распределение студентов высших учебных заведений.

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

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

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

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

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

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

С принятием Палатой представителей 8 июня 1999 г. одобрением Советом Республики Национального собрания Республики Беларусь 30 июня 1999 г. Трудового кодекса[1] процесс формирования новой отрасли – трудового процессуально-процедурного права – стал реальностью. Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) состоит из 6 разделов, 39 глав и 46 статей. Он расширил не только число материальных, но и процессуально-процедурных норм, увеличив более чем вдвое число глав и соответственно статей, включая статьи, регулирующие как процессуальные, так и процедурные отношения, возникающие при реализации гражданами республики права на труд, а также при защите и охране трудовых прав и свобод рабочих и служащих.

[1] Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3, с изм. и доп. от 19 июля 2005 г. № 37-3, 16 мая 2006 г. № 118-3, 29 июня 2006 г. № 138-3, 20 июля 2007 г. № 272-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215, № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316, № 183. – 2/1369.

Статьи раздела 4 ТК регулируют коллективные трудовые отношения. В этом разделе содержится большое количество правовых норм, регламентирующих процедуру ведения коллективных переговоров, принятие соглашений и коллективных договоров, разрешение коллективных трудовых споров и конфликтов. Раздел 5 содержит нормы, которые устанавливают ответственность работников и нанимателей за ущерб, причиненный имуществу нанимателя, жизни и здоровью работников в процессе выполнения ими трудовых функций. Здесь же содержатся нормы процессуального и процедурного характера, применяемые при осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Нормы главы 17 «Разрешение индивидуальных трудовых споров» регулируют порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, указывают на компетенцию комиссии по трудовым спорам как первичного органа, разрешающего индивидуальные трудовые споры, порядок приема заявлений, поступающих в комиссии по трудовым спорам, и сроки их разрешения. Здесь же устанавливаются порядок обжалования решений комиссии по трудовым спорам и гарантии для членов комиссии по трудовым спорам. Особое внимание в этой главе уделяется порядку и срокам рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах, причем указывается, какие из этих споров разрешаются непосредственно в суде, а какие предварительно в комиссиях по трудовым спорам (далее – КТС), а затем в судах. Нормы права этой главы смело можно отнести к процессуальным и процедурным, направленным на защиту трудовых прав и свобод работников.

Процессуальные и процедурные нормы содержатся в декретах и указах Президента Республики Беларусь. Например, в Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и производственной дисциплины», гл. 14 «Порядок и условия проведения обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» Положения о страховой деятельности в Республике Беларусь, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 50.

Соответствующие процессуально-процедурные нормы содержатся и в других законах и подзаконных актах, принятых в разное время, таких как законы Республики Беларусь «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС», «О профессиональных союзах», «О занятости населения Республики Беларусь».

Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» также содержит процессуально-процедурные нормы, направленные на регулирование отношений в сфере социального партнерства.

За последние годы значительно возросло количество источников, полностью или в значительной части содержащих нормы процессуального и процедурного характера. Их основное назначение – обеспечить реализацию и защиту норм трудового права. Возникает необходимость объединить эти нормы в одну самостоятельную отрасль – трудовое право.

При регулировании трудовых отношений, а также для решения проблем, связанных со структурой права и его отраслей, необходимо более четкое разграничение понятий «процесс» и «процедура», а также возможностей привязки этих терминов к конкретным правовым явлениям, в частности к нормам трудового права и трудовым правоотношениям.

В трудовом праве получило общее признание деление правовых норм, регулирующих трудовые отношения, на материальные и нематериальные, или процессуально-процедурные.

К материальным относятся, как правило, такие нормы, которые регулируют права и свободы субъектов трудовых отношений, а также порядок заключения трудового договора (контракта); вопросы заработной платы, рабочего времени и времени отдыха; материальную ответственность субъектов трудовых отношений и др. К нематериальным относятся такие нормы, которые регулируют, вопервых, организаторскую деятельность субъектов трудового права в создании условий, необходимых для безопасного производительного труда рабочих и служащих, бесперебойного и эффективного функционирования всех производственных циклов, а вовторых, порядок создания, реорганизации и ликвидации субъектов хозяйствования. К процедурным следует отнести и нормы, предназначенные для юридического обеспечения реализации защиты материальных норм и закрепленных в них прав и обязанностей субъектов трудового права, а также нормы, регулирующие порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров (конфликтов).

К процессуальным нормам следует отнести те, которые предназначены для регулирования порядка разбирательства и разрешения трудовых споров и конфликтов специализированными органами (комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии с участием посредника, трудовой арбитраж, районные и городские суды), а также те, которыми регулируются вопросы применения санкций к должностным лицам субъектов хозяйствования о применении к ним юридических санкций за нарушение правил по охране труда и техники безопасности, производственной санитарии и к нарушениям горного законодательства, на предприятиях, подконтрольных органам Проматомнадзора, госгортехнадзора, пожарного, санитарного и прокурорского надзора.

Таким образом, самостоятельная отрасль белорусского права – трудовое процессуальное право – объединяет нормы, которые регулируют процессуально-процедурные отношения. Основная функция трудового процессуально-процедурного права – обеспечить защиту прав и свобод работника, закрепить гарантии их осуществления. Трудовое процессуальное право представляет собой объединение юридических норм, призванных урегулировать на всех уровнях процессуальные и процедурные отношения в сфере трудовых отношений. Оно обеспечивает реализацию прав

и обязанностей субъектов трудового права, защиту их законных интересов и упорядочивает функционирование органов, содействующих достижению указанных целей.

Каждая самостоятельная отрасль права должна пройти ряд стадий развития: нормативное предписание как первичную правовую общность, правовой институт, состоящий из общности норм-предписаний, и затем – отрасль права. В результате активной законодательной деятельности в Республике Беларусь происходит фактическое формирование конкретной отрасли права.

Трудовое право и трудовое процессуальное право следует рассматривать как две отрасли права, отрасли науки и учебные дисциплины. Как отрасли права трудовое право и трудовое процессуальное право представляют собой систему установленных и принимаемых правовых норм, которые регулируют трудовые и трудовые процессуальные отношения. Именно нормы трудового и трудового процессуального права выступают регуляторами трудовых и процессуально-трудовых отношений. Они устанавливают способы защиты трудовых прав и свобод работников, а также меры воздействия к ним.

Как отрасли науки трудовое и трудовое процессуальное право представляют собой учение о трудовом и трудовом процессуальном праве как области знания об основных институтах этих отраслей права, о их предмете и методе правового регулирования.

Наука о трудовом и трудовом процессуальном праве вырабатывает соответствующие правовые категории и термины, дает возможность определить эффективность норм трудового и трудового процессуального права и их взаимодействия на эффективность общественного производства, а также решать вопросы защиты трудовых прав и свобод работников.

Предметом науки о трудовом и трудовом процессуальном праве считаются комплексы общественных отношений и общественных явлений, которые служат объектом изучения и познавательной деятельности не только ученых-юристов, но и студентов, аспирантов.

К предмету науки трудового и трудового процессуального права относятся не только сами нормы трудового и трудового процессуального права, но и их природа и сущность, а также предпосылки возникновения, изменения и прекращения трудовых и трудовых процессуальных отношений, сравнительные характеристики трудового процессуального права нашего государства с трудовым процессуальным правом других стран, а также учения об основных институтах трудового и трудового процессуального права, в которых объединены нормы, близкие по своему значению.

Как учебные дисциплины трудовое и трудовое процессуальное право представляют собой сумму знаний о трудовом и трудовом процессуальном праве как отраслях науки, которую должны получить студенты юридических вузов и факультетов, изучающих курсы трудового и трудового процессуального права.

Общая теория права выделяет ряд системообразующих факторов, определяющих согласованность и внутреннее единство юридических норм.

Юридические нормы, регулируя поведение субъектов права, воздействуют и на связанные с этим поведением отношения. Предмет регулирования имеет две составляющие: первичную – поведение субъектов и вторичную – возникающие в связи с этим отношения.

Кроме того, юридические нормы закрепляют правовое положение различных категорий субъектов, т.е. определяют их правоспособность и дееспособность, устанавливают компетенцию, сферу взаимодействия с другими субъектами и т.д. Все это можно включить в предмет правового регулирования.

Действительно, нормы права регулируют не только отношения, но в ряде случаев и правоотношения. Можно считать это «вторичным регулированием».

Таким образом, есть основания считать, что правоотношения не входят в состав предмета отрасли права, но являются одним из элементов предмета правового регулирования.

1.2. Предмет правового регулирования трудового права

Трудовое право, как и любая другая *отрасль права*, имеет свой предмет и своеобразный метод правового регулирования. Хотелось бы отметить, что в СССР в 1937 – 1938 и в 1956 – 1957 гг. прошли общесоюзные дискуссии ученых, на которых совокупность общественных норм, объединенных в соответствующих правовых институтах, признавалась самостоятельной отраслью права.

Ученые пришли к выводу о том, что каждая отрасль права должна иметь свой (своеобразный, специфический) предмет правового регулирования и свой метод воздействия государства через правовые нормы на общественные отношения.

Исходя из этого, попытаемся определить предмет правового регулирования трудового права как самостоятельной отрасли права. При этом вопрос: какие общественные отношения урегулированы нормами этой отрасли права?

Само название трудового права как отрасли права свидетельствует о его сложной структуре, которая отражена в системе институтов и норм, составляющих эту отрасль права. Поэтому можно говорить о двух основных блоках общественных отношений (связей): материальные и процессуально-процедурные.

Материальные трудовые отношения – это отношения между нанимателем и работниками по использованию их способности к труду. Трудовые материальные отношения отражают волевой характер производственных отношений, которые состоят как из отношений собственности на орудие труда и средства производства, так из отношений по распределению, обмену, управлению самими трудовыми отношениями. В зависимости от форм

собственности и организационно-правового вида учреждений – государственные, смешанные, частные, общества с ограниченной ответственностью, акционерные, кооперативные и т.д. – они подразделяются на группы и подгруппы, т.е. трудовые отношения в государственных учреждениях, кооперативных, частных, арендных, акционерных и др. форм собственности. Наиболее отчетливо выделяются две группы материальных трудовых отношений – отношения работников по найму и отношения, в которые вступают собственники имущества (акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, частные, арендные и др.). Правовое положение этих работников отражается на трудовых отношениях, имеющих некоторые различия (порядок возникновения и изменения, прекращения), а также влияет на порядок распределения доходов. К числу материальных трудовых отношений, урегулированных нормами трудового права как отрасли права и составляющих ее предмет правового регулирования, следует отнести следующие 4 группы анализируемых отношений.

Когда речь идет о предмете трудового права, то возникает вопрос: какие общественные отношения урегулированы нормами этой отрасли права?

Первую группу составляют предшествующие трудовым отношения, которые возникают между будущими работниками и органами трудоустройства по оказанию им услуг в поиске работы, в обучении их соответствующей профессии или переобучению новой. Существует несколько видов трудоустройства. Это трудоустройство молодежи после окончания неполной средней школы; обучение на производстве на рабочих местах путем ученичества; распределение и перераспределение молодых специалистов после окончания средних специальных учебных заведений и др., а также распределение студентов высших учебных заведений. Сюда относятся и отношения по трудоустройству инвалидов по зрению, слуху и др. через отделы трудоустройства инвалидов по зрению и по слуху в обществах слепых и глухих, через отделы социальной защиты; оказание помощи военнослужащим военным комиссариатами после окончания сроков военной службы и отделами внутренних дел лицам, отбывшим наказание.

Вторую группу общественных отношений составляют сами трудовые отношения, связанные с заключением трудового договора (контракта) и определением трудовой функции работнику, включением его в списочный состав учреждения, отношения по переводам и перемещениям по должности, а также отношениям, связанным с прекращением трудового договора по различным основаниям.

Третью группу материальных трудовых отношений, урегулированных нормами трудового права, составляют отношения, вытекающие из трудовых.

Четвертую группу составляют материальные последующие трудовые отношения, урегулированные нормами трудового права, последующие отношения, связанные с повышением квалификации работников, с обучением и переобучением, по рационализаторской и изобретательской деятельности, по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, по управлению учреждением и др.

Второй блок общественных отношений, составляющих правовой предмет регулирования трудовых отношений трудового права как отрасли права, составляют трудовые процессуально-процедурные отношения, число которых значительно.

Процессуальными считаются отношения, связанные с рассмотрением и разрешением индивидуальных и коллективных трудовых споров специализированными органами и с их предусмотренной законодательством деятельностью по исполнению принятых решений.

Процедурными называются отношения между субъектами трудового права, возникающие (существующие) в связи с установлением и функционированием порядка нормотворческой, организационной, исполнительской деятельности в сфере несамостоятельного труда, а также при рассмотрении трудовых споров неспециализированными органами или отдельными должностными лицами. В предмет трудового права как отрасли права включаются и смешанные общественные отношения, которые регулируются императивными нормами государства и локальными нормами учреждений различных форм собственности и видов. Таким образом, предмет правового регулирования трудового права как отрасли права составляют различные виды общественных отношений, сумма которых и составляет предмет правового регулирования этой важнейшей отрасли права Республики Беларусь. При этом следует подчеркнуть, что процессуально-процедурный блок общественных отношений, составляющих предмет правового регулирования трудового права как отрасли права, значительно расширен. Это вызвано тем обстоятельством, что в условиях перехода Республики Беларусь к рыночной экономике возникла острая необходимость более детально и эффективно урегулировать не только предшествующие трудовым, трудовые, вытекающие из трудовых и последующие за трудовыми общественные отношения, но и защитить трудовые права и свободы работников через соответствующие процессуально-процедурные отношения. Это обстоятельство дало основание отдельным ученым, включая и автора этой главы, полагать, что в современный период от трудового права как отрасли права обособилась группа общественных процессуально-процедурных отношений, составляющих новую самостоятельную отрасль белорусского права – трудовое процессуальное право[2]. По мнению автора этой главы, трудовое процессуальное право как самостоятельная отрасль права призвана обеспечить реализацию и защиту трудовых прав работников и исполнение обязанностей субъектов не только собственно трудовых, но и трудовых процессуально-процедурных отношений. Нормы новой отрасли белорусского права – трудового процессуально-процедурного права – обеспечивают особенности досудебного и судебного порядка, рассмотрение трудовых споров работников с нанимателями, а также порядок рассмотрения коллективных трудовых споров и конфликтов. При этом нормы новой отрасли права регулируют не

[2] Трудовое процессуальное право: учеб. / И.В. Гущин [и др.]; под общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Тесей, 2008. – 468 с.

только примирительный порядок разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов в примирительных комиссиях, в трудовых арбитражах, участие посредников и третьих лиц в разрешении этих споров и их роль, но и порядок разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов в Республиканском трудовом арбитраже и путем предупредительных и настоящих забастовок.

Представляется, что в предмет правового регулирования обоих отраслей права Республики Беларусь – трудового права и трудового процессуального права – включаются те общественные отношения, урегулированные указанными отраслями трудового права, формой социального партнерства и сотрудничества в сфере трудовых отношений. Нормы права указанных двух отраслей трудового права раскрывают компетенцию субъектов партнерских трудовых правовых отношений, регулируют порядок и процедуру проведения переговоров между ними этими же нормами урегулирован порядок и условия обсуждения проектов коллективных договоров, соглашений и многих локальных правовых актов. Материальные трудовые и процессуально-процедурные нормы, принимаемые внутри трудовых коллективов нанимателями с участием профсоюзов, регулируют порядок принятия нормативных актов непосредственно нанимателями, коллективными органами управления учреждений, а также представительными общественными органами. Эти нормы представляют процедуру принятия нормативных актов с участием профсоюзных и иных общественных представительных органов, создаваемых работниками, а также нанимателями с участием трудовых коллективов разных уровней.

Предмет трудового права как отрасли права и предмет трудового процессуального права как отрасли права составляют и отношения по регулированию материальных трудовых отношений и процессуально-процедурных трудовых отношений в зарубежных странах. При этом часть этих норм предусматривает регулирование указанных трудовых и процессуально-трудовых отношений в странах СНГ, а другая часть регулирует анализируемые отношения в странах ближнего и дальнего зарубежья. Все указанные общественные отношения, урегулированные нормами трудового права как отрасли права и трудового процессуального права как отрасли права, и составляют предмет правого регулирования названных отраслей права.

В последние годы значительно увеличилось количество источников, полностью или в значительной части содержащих нормы процессуального и процедурного характера. Их основное назначение – обеспечить реализацию и защиту от нарушений норм материального трудового права. Вследствие этого возникает настоятельная необходимость объединить эти нормы, которые обособились от норм материальной отрасли – трудового права Республики Беларусь, в одну самостоятельную отрасль – трудовое процессуальное право. Это будет не простое объединение двух групп норм в разные отрасли права, а глубинное научно обоснованное действо, вытекающее из материальных условий жизни нашего народа.

В юридической литературе справедливо отмечено, что каждая самостоятельная отрасль права должна пройти в своем развитии ряд стадий – нормативное предписание как первичную правовую общность, правовой институт, состоящий из общности норм-предписаний, и затем – отрасль права. В.Д. Сорокин отрасль права рассматривает как систему юридических институтов, объединенных общностью предмета правового регулирования, которая по своему уровню может выступать в качестве элемента системы права в целом. С.С. Алексеев под отраслью права понимает главные относительно замкнутые структуры подразделения, состоящие из компактной системы распределенных по институтам нормативных предписаний, регулирующих специфический вид общественных отношений. В результате активной законодательной деятельности высших и других компетентных государственных органов Республики Беларусь происходит фактическое формирование конкретной отрасли права.

Трудовое право следует рассматривать как отрасль права, как отрасль науки и как учебную дисциплину. Трудовое право как отрасль права представляет собой систему установленных и принимаемых государством и учреждениями правовых норм, которые регулируют трудовые отношения. Нормы трудового права регулируют отношения, возникающие при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, устанавливают ответственность субъектов отношений и др. Именно поэтому нормы трудового права – это регуляторы трудовых отношений. Они устанавливают способы защиты трудовых прав и свобод работников, а также меры воздействия к тем из них, кто не исполняет надлежащим образом свои трудовые обязанности.

Трудовое право как отрасль науки представляет собой учение о трудовом праве как области знания, праве как области знания об основных институтах этой отрасли права, о ее предмете и методе правового регулирования. Наука о трудовом праве вырабатывает соответствующие правовые категории и термины, дает возможность определить эффективность норм трудового права и их воздействие на эффективность общественного производства, а также решать вопросы защиты трудовых прав и свобод работников. Поэтому предметом науки о трудовом праве считается определенный комплекс общественных отношений и общественных явлений, которые служат объектом изучения и познавательной деятельности не только ученых-юристов, но и студентов и аспирантов, обучающихся на юридических факультетах и в юридических институтах. К предмету науки трудового права относятся не только сами нормы трудового права, но и их природа и сущность, а также предпосылки возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, сравнительные характеристики трудового права нашего государства с трудовым правом других стран как ближнего, так и дальнего зарубежья, а также учения об основных институтах трудового права, в которых объединены близкие по своему кругу нормы.

Трудовое право как учебная дисциплина представляет собой сумму знаний о трудовом праве как отрасли права и как отрасли науки, которую

должны получить студенты юридических вузов и факультетов, изучающих курс трудового права.

Общая теория права выделяет ряд системообразующих факторов, детерминирующих согласованность и внутреннее единство юридических норм, которые позволяют классифицировать их в определенные группы, элементы, составные части системы. Эти элементы определены как отрасли (подотрасли) и институты права.

Предметом права, как известно, являются волевые общественные отношения, которые, будучи урегулированы правом, становятся правовыми. Независимое, суверенное государство Республика Беларусь заинтересовано в том, чтобы возникающие волевые общественные отношения были оптимально урегулированы правовыми нормами, а сами нормы способствовали отграничению одних волевых общественных отношений от других, их развитию и совершенствованию. Поэтому предмет правового регулирования является главным неправовым основанием разграничения общественных отношений, так как в нем заложена объективная необходимость обособленной нормативно-правовой регламентации данных отношений. Следовательно, предмет правового регулирования составляют волевые общественные отношения, опосредованные нормами права с целью их правовой регламентации, в которые вступают все члены общества, сообразуя соответственно свое поведение. Поэтому предмет правового регулирования является основанием для выделения адекватных норм права и правовых институтов, регулирующих группу общественных отношений, складывающихся в обществе под воздействием экономических и политических факторов в предмет регулирования конкретной отрасли права.

Юридические нормы, регулируя поведение людей и других субъектов права, воздействуют, естественно, и на связанные с этим поведением отношения. Предмет регулирования имеет две составляющие: первичную – поведение субъектов и вторичную – возникающие в связи с ним отношения.

Кроме того, юридические нормы закрепляют правовое положение различных категорий субъектов, т.е. определяют их правоспособность и дееспособность, устанавливают компетенцию, сферу взаимодействия с другими субъектами и др. Все это можно включить в предмет правового регулирования.

Действительно, нормы права регулируют не только отношения, но в ряде случаев и правоотношения. Можно считать это «вторичным регулированием».

Таким образом, есть основания считать, что правоотношения не входят в состав предмета отрасли права, но являются одним из элементов предмета правового регулирования.

1.3. Методы правового регулирования трудового права

Как отмечалось выше, трудовое право имеет и свой своеобразный метод правового регулирования. Когда мы говорим о методах правового

регулирования трудовых отношений, составляющих предмет правового регулирования этой отрасли права, то мы ставим вопрос: какие правовые способы и приемы использует государство через правовые нормы для воздействия на трудовые отношения?

Ведь государству небезразлично, как урегулированы эти общественные отношения, составляющие предмет правового регулирования трудового права как отрасли права. Поэтому с целью воздействия на указанные общественные отношения государство в одних случаях прямо регулирует значительную группу общественных отношений на основе норм, применяемых государством. Это и есть государственное регулирование трудовых отношений. В других случаях государство регулирует трудовые отношения на основе смешанных норм, принимаемых государством и общественными организациями и трудовыми коллективами. Это смешанное регулирование указанной сферы общественных отношений. Кроме того, трудовые отношения регулируют на основе норм, применяемых учреждениями различных видов и форм собственности.

Государственное регулирование трудовых отношений осуществляется с помощью нормативных правовых актов, применяемых представительными и исполнительными органами государственной власти. Такими нормативными актами являются законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь, а также подзаконные акты, принимаемые правительством, министерствами и госкомитетами, а также местными органами власти и управления в республике.

Смешанное регулирование трудовых отношений осуществляется на основе нормативных правовых актов органов, сформировавшихся из представителей государственной и негосударственной системы государственного и отраслевого управления. Примером такого решения воздействия государственных и негосударственных органов на трудовые отношения может служить согласование с соответствующим профсоюзным органом приказа министра высшего и среднего образования Республики Беларусь о порядке избрания на должность преподавателей вузов с последующим оформлением контракта на срок, определенный ректорами вузов.

Негосударственное регулирование трудовых отношений осуществляется многими локальными нормативными актами, которые принимаются в организациях и учреждениях различных форм собственности. Примером негосударственного регулирования указанных отношений может служить решение квалификационных и аттестационных комиссий, содержащее предложения нанимателю начать переговоры по заключению коллективного договора с работниками, являющимися членами различных профсоюзов.

Метод правового регулирования трудовых отношений – явление правовое, оно сложное, объединяющее несколько составляющих его элементов. Как правило, в качестве таких элементов выступают соответствующие способы воздействия государства как прямо, так и косвенно на трудовые процессуальные отношения с целью их соответствия идеологии

государства. В числе таких способов следует указать императивный, диспозитивный и санкционированный. При этом государство дополняет эти способы такими приемами, как дозволение, предписание, запреты и рекомендации.

Таким образом, специфику метода правового регулирования трудового материального и трудового процессуального права следует искать не на уровне самих этих отраслей, а на уровне всей системы права Республики Беларусь, состоящей из отраслей права, правовых институтов и правовых норм.

Императивный способ воздействия на общественные отношения, урегулированные нормами трудового права, заключается в том, что государство регулирует отдельные виды этих отношений прямо через соответствующие нормы. Это сроки обращения в КТС с иском о восстановлении нарушенного права, сроки и порядок рассмотрения заявлений работников в КТС, сроки и порядок составления и выдачи решения по спору, принятого в КТС, сроки и порядок обжалования решений КТС работниками и нанимателями в суд, сроки и порядок разрешения трудового спора в суде.

Трудовые процессуально-процедурные нормы, принятые государством, регулируют порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительных комиссиях, в трудовом арбитраже, участие посредника, а также порядок и сроки проведения забастовочных процедур.

Диспозитивный способ воздействия на трудовые отношения состоит в том, что государство позволяет участникам этих отношений выбирать любую модель поведения. Это касается прежде всего регулирования процессуальных и процедурных форм партнерства и сотрудничества в сфере трудовых отношений, в сфере локального нормотворчества в учреждениях, а также в сфере систем процедур обеспечения реализации прав и обязанности субъектов трудовых отношений, а также систем процедур, обеспечивающих защиту прав и связанных с ними обязанностей субъектов трудовых отношений, а также порядок рассмотрения жалоб и заявлений работниками и рассмотрения трудовых споров вышестоящими и иными неспециализированными органами вне учреждения.

Реже в трудовом праве при регулировании трудовых правоотношений применяется санкционированный способ. Так, в соответствии со ст. 370 ТК предусмотрено, что подписанный в соответствии со ст. 369 ТК коллективный договор регистрируется в местном исполнительном и 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. Государственной регистрации подлежат разработанные малыми, совместными, акционерными обществами с ограниченной ответственностью уставы. В трудовом праве государство широко применяет и соответствующие приемы в области трудовых отношений. Оно разрешает работникам широко участвовать в коллективном или индивидуальном труде, заниматься предпринимательской деятельно-

стью, работать на основе трудовых договоров и контрактов, причем эти нормы регулируют соответствующие процедуры и процессуальные формы порядка заключения трудовых договоров и контрактов, участие работников в управлении учреждениями.

При регулировании трудовых отношений используется и такой прием, как предписание. Так, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров государство предписывает работникам при возникновении у них разногласий с нанимателем обращаться в комиссию по трудовым спорам, а после этого в районные (городские) суды. При возникновении коллективных трудовых споров и конфликтов государство предписывает необходимость первоначального разрешения этих споров и конфликтов в примирительных комиссиях, которые создаются по соглашению между трудовым коллективом и работодателем. Также государство в соответствии с императивными нормами предписывает нанимателю обязанность обеспечить работников, занятых во вредных и тяжелых условиях труда, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также ввести для них диетическое питание, молоко, предусмотреть душевые кабины и комнаты гигиены для женщин.

Трудовые материальные нормы запрещают нанимателям необоснованно отказывать в приеме на работу женщин по мотивам беременности, лицам по мотивам их национальности, пола и расы, а также в приеме заявлений в комиссию по трудовым спорам, в суды для разрешения гражданских трудовых дел. В трудовом праве имеются и такие нормы, в которых содержатся соответствующие рекомендации нанимателю по установлению систем заработной платы, а также форм выплат гарантийных и компенсационных сумм. При регулировании трудовых отношений применяется договорный метод регулирования указанной сферы общественных отношений. В последнее время, при интенсивном переходе хозяйствования к рыночным отношениям, этот метод широко распространился. В качестве регуляторов такого регулирования выступают как прямые договора нанимателя с работником, включая и трудовые контракты, так и соглашения по трудовым и социальным вопросам. Так, в частности, при заключении генерального соглашения между правительством республики, профсоюзами и союзом нанимателей достигаются соглашения по многим социально-правовым и трудовым отношениям, по увеличению числа рабочих мест в республике, увеличению числа социальных гарантий в сфере заработной платы от повышения минимального ее размера до индексации в связи с инфляцией. При заключении тарифного соглашения между отраслевыми министерствами и отраслевыми профсоюзами и союзом работодателей данной отрасли подробно определяются повышение тарифных ставок и должностных окладов работников данной отрасли, увеличение гарантийных и компенсационных выплат в установленных трудовым законодательством случаях, увеличение числа рабочих мест в данной отрасли. Также при заключении местного соглашения между областной исполнительной властью, облсовпрофом, представителями союза нанима-

телей данной области достигаются соглашения по различным социально-трудовым вопросам, а также расширение возможностей для служб занятости в предоставлении нуждающимся работникам рабочих мест, включая переобучение работников новым профессиям, в связи с потребностями рынка рабочих мест.

При заключении трудовых договоров и трудовых контрактов у них могут предусматриваться и дополнительные условия, включая выплату гарантийных и компенсационных сумм при переводе на работу в другую местность, предоставление мест в детских дошкольных и внешкольных учреждениях, предоставление жилья или места в общежитии и другие, носящие факультативный характер.

1.4. Система трудового процессуально-процедурного права

Трудовое процессуально-процедурное право как любая отрасль права имеет и свою систему. Элементами этой системы являются правовые нормы, сгруппированные по близкому кругу регулируемых общественных отношений в соответствующие правовые институты, сумма которых и составляет отрасль трудового права.

Таким образом, система трудового права – это система взаимосвязанных, распределенных в соответствии с научно обоснованной классификацией по соответствующим институтам норм, регулирующих соответствующую сферу общественных отношений.

Правовой институт, в который объединены трудовые нормы по близкому кругу регулируемых общественных отношений – это законодательно обособленный комплекс юридических норм, обеспечивающий цельное регулирование данной разновидности отношений или ее стороны. Правовой институт – это основа отрасли трудового права. Юридические нормы образуют отрасль трудового права не непосредственно, а через правовые институты.

Таким образом, деление норм трудового права на правовые институты производится по предмету правового регулирования этой отрасли права.

Термину «правовой институт» мы придаем двоякий смысл. В одних случаях мы употребляем этот термин для обозначения элемента системы (структуры) отрасли (коллективные договоры и соглашения), а в других правовым институтом называем те или иные юридические явления без относительно их привязки к структуре и при отсутствии признаков, характеризующих институт в первом значении (например, институт согласования с профсоюзным комитетом порядка увольнения работников по инициативе нанимателя, если об этом прямо указано в коллективном договоре, институт сохранения непрерывного трудового стажа). Структурным институтом трудового права мы называем соответствующую совокупность правовых норм, регулирующих близкие, сходные по своим характеристикам, взаимосвязанные группы трудовых процессуально-процедурных отношений. Как элемент структуры отрасли трудового права каждый правовой институт имеет и свою внутреннюю структуру. Принимая во внимание особенность

этой структуры, мы выделяем следующие правовые институты, в сумме составляющие отрасль трудового права: простые, т.е. состоящие только из отдельных норм; сложные, состоящие либо из одного менее крупного института и отдельных норм, не сформировавшихся в институт, либо из нескольких институтов с отдельными нормами или без них.

В структуре отрасли трудового права мы различаем следующие институты:

1. Национальные нормы права, входящие в систему трудового и трудового процессуально-процедурного права. Эти нормы права объединяются по близкому кругу регулируемых общественных отношений в структурные институты.

2. Наряду с национальными нормами права, мы различаем те нормы права, которые принимаются общественными организациями, а также локальные нормы права, принимаемые учреждениями различных форм собственности, если эти нормы регулируют соответствующие группы трудовых отношений.

3. По связям с другими отраслями права институты трудового права как отрасли права можно подразделять на институты системы права; на межотраслевые институты и отраслевые. К институтам системы права относятся совокупности правовых норм, которые не входят полностью в отрасли права и не сформировались в самостоятельную отрасль. Межотраслевые институты представляют собой общность норм, тем или иным способом связанные с другими отраслями права. К их числу следует отнести институт юридической ответственности, институты материальной ответственности работников за вред, причиненный нанимателю, и институты материальной ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников при исполнении ими служебных обязанностей. Отраслевые институты являются структурными частями той или иной отрасли права, например трудового права. Они могут одновременно рассматриваться как межотраслевые институты.

4. По месту в системе отрасли трудового процессуального права мы различаем правовые институты, составляющие общую часть системы трудового права как отрасли права, а также различаем те правовые институты, которые составляют систему особенной и специальной частей.

5. И, наконец, по широте охвата регулируемых трудовых отношений в системе этой отрасли права мы различаем следующие три разновидности правовых институтов:

– основные, объединяющие все нормы, регулирующие трудовые отношения данного вида и выступающие в качестве самостоятельных структурных единиц системы отрасли трудового права;

– субинституты или подинституты, являющиеся составными частями основных институтов трудового права и объединяющие те нормы, которые регулируют часть трудовых отношений. В зависимости от объема регулируемых отношений и разработанности нормативной базы этой отрасли права мы имеем дело с одним либо с несколькими одноуровневыми

субинститутами, которые могут иметь сложную структуру, включающую в себя один или несколько сформировавшихся подинститутов более низкого уровня. В трудовом праве могут иметь место элементарные институты, имеющие еще более узкую сферу правового регулирования и очень простую структуру. Как правило, эти элементарные институты могут состоять из набора отдельных норм, представляющих собой составные элементы субинститутов.

Таким образом систему трудового права как отрасли права составляют общая, особенная, и специальная части. В общую часть входят следующие институты: понятие, предмет, метод и система трудового права; общие, межотраслевые и отраслевые принципы трудового права; источники трудового права; правоотношения в сфере действия норм трудового права; процедурные и процессуальные сроки в трудовом праве; процедурные формы социального партнерства и сотрудничества в сфере трудовых отношений; коллективные договоры и соглашения по социальным вопросам; процедуры локального нормотворчества в учреждениях, а также в общественных организациях.

Особенная часть включает в себя следующие институты: систему процедур, обеспечивающих реализацию гражданами права на труд и устанавливающих обязанности субъектов трудовых отношений; процедуры, обеспечивающие защиту прав и исполнение связанных с ними обязанностей субъектов трудовых отношений; забастовочные процедуры; процедуры, связанные с порядком рассмотрения индивидуальных трудовых споров правоприменительного характера в специальных органах; процедуры, связанные с рассмотрением трудовых дел комиссиями по трудовым спорам и судебными органами; процедуры рассмотрения коллективных трудовых споров и конфликтов; процедуры порядка осуществления надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и установления ответственности должностных лиц и рабочих и служащих, связанные с нарушениями ими трудового законодательства. В специальную часть системы отрасли права должны включаться следующие институты: сравнительные сведения о трудовом праве в странах ближнего зарубежья; сравнительные сведения о трудовом праве в странах дальнего зарубежья.

Таким образом, система трудового права Республики Беларусь представляет собой совокупность правовых норм, расположенных в определенном порядке, сгруппированных в соответствующих институтах в зависимости от специфики, составляющей предмет данной отрасли права.

Студент должен знать, что система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки, а также система курса трудового права – это взаимосвязанные, но разные понятия.

Несмотря на определенное сходство, они не идентичны и различаются по целям. Так, целью системы отрасли трудового права является построение самого законодательства, создание структуры внутри отрасли. Система науки трудового права имеет целью изучение норм трудового права, их развитие, а также правовые связи и правоотношения.

Система отрасли трудового права Республики Беларусь – это классификация его норм по предмету отрасли в однородные институты и последовательность их расположения внутри структуры этой отрасли права.

Система отрасли трудового права делится на две части – общую и особенную. В общую часть входят нормы, которые распространяются на все общественные отношения трудового права. Нормы общей части определяют основные принципы и задачи правового регулирования, основные права и обязанности работников. Сюда относятся и нормы Конституции Республики Беларусь.

В общую часть системы отрасли трудового права входят такие институты, как предмет, метод и система трудового права; субъект трудового права; принципы и источники трудового права; правоотношения в сфере трудовых отношений; коллективные договоры, соглашения; права профсоюзов и трудовых коллективов; служба занятости и трудоустройство.

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам как совокупности однородных групп правовых норм, которые располагаются последовательно по динамике возникновения и развития трудового отношения.

Особенная часть отрасли трудового права включает в себя следующие институты: трудовой договор; заработная плата; гарантии и компенсации; дисциплина труда; охрана труда; материальная ответственность субъектов трудового отношения; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников; надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Такое распределение основных институтов трудового права как отрасли права позволит студентам изучить все правовые институты и нормы, глубоко их усвоить.

В трудовом праве может быть и специальная часть, которая изучает особенности трудового законодательства.

В ст. 41 Конституции закреплено право граждан на труд, т.е. право на выбор профессии, должности и специальности, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием. Это социально-экономическое право является важнейшим, так как затрагивает жизненные интересы большинства граждан. Это право следует рассматривать в объективном и субъективном смыслах.

В объективном смысле право на труд представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих отношения по поводу труда граждан в государственных, общественных, кооперативных и других организациях независимо от форм собственности. Это право граждане могут реализовать путем вступления в колхозно-кооперативные учреждения, поступления в органы МВД и Комитета госбезопасности, а также на службу в Вооруженные Силы республики. Это равные, одинаковые возможности всех граждан страны получить работу или службу в соответствии со своим призванием, специальностью и квалификацией, но при условии вступ-

ления в конкретное трудовое или служебное правоотношение. Все эти виды трудовой деятельности урегулированы нормами трудового, аграрного, административного, военного и кооперативного законодательства.

Право на труд в субъективном смысле – это право данного лица реализоваться в конкретном трудовом правоотношении, а обязанным субъектом в этом правоотношении выступает конкретное учреждение, где трудится данный работник.

Если говорить о трудовом правоотношении, в котором реализовано право граждан на труд на основе трудового договора или контракта, то субъектами этих правоотношений выступают, с одной стороны, работник, а с другой – наниматель. Объектом трудового правоотношения и объектом права на труд является работа в данной профессии и квалификации, по поводу которой работник заключил трудовой договор (контракт). Иначе говоря, объектом является то, на что направлены воля и сознание субъектов этих правоотношений.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие права граждан Республики Беларусь на труд в объективном и субъективном смыслах.
2. Субъекты, объект и содержание права граждан на труд. Укажите более обширно их содержание.
3. В каких международно-правовых актах закреплено право людей на здоровые и безопасные условия труда?
4. Назовите соответствующие статьи Конституции Республики Беларусь, в которых закреплено право граждан на труд, отдых, охрану здоровья и социальное обеспечение.
5. Назовите круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права как отрасли права и отрасли науки.
6. Раскройте понятие трудового права как отрасли права, отрасли науки и учебной дисциплины.
7. Дайте определение методу правового регулирования трудовых отношений.
8. Раскройте понятие и назовите систему трудового права как учебной дисциплины.

Тема дипломной работы

1. Предмет, метод трудового права. Право граждан на труд и его гарантии.

Темы курсовых работ

1. Понятие предмета трудового права как отрасли права.
2. Право граждан Республики Беларусь на труд и его гарантии.
3. Понятие предмета правового регулирования трудовых отношений.
4. Понятие метода правового регулирования в трудовом праве.

Рекомендуемая литература

1. Бегичев, Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М., 1972. – 381с.

2. Гущин, И.В. Метод нормативного регулирования права социального обеспечения / И.В. Гущин // Советское государство и право. – 1978. – № 10. – С. 108 – 110.

3. Гущин, И.В. Новый Трудовой кодекс Республики Беларусь – нормативный акт третьего тысячелетия / И.В. Гущин // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. В 2 ч. Ч. 1. – Гродно: ГрГУ, 2000. – С. 189 – 196.

4. Кривой, В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках. Вып. 5. Гл. 4. Ст. 42 – 46 / В.И. Кривой; под ред. В.И. Кривого. – Могилев. обл. укруп. тип., 2007. – 200 с.

5. Молодцов, М.В. Система трудового права и законодательство о труде / М.В. Молодцов. – М., 1985. – 364 с.

6. Процевский, А.И. Предмет правового регулирования трудового права / А.И. Процевский. – М., 1972. – 266 с.

7. Сборник нормативных правовых актов о труде: в 2 т. / сост. Г.А. Василевич, Л.И. Липень, В.И. Семенков; под общ. ред. Г.А. Василевича. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Дикта, 2008. – Т. 1. – 768 с. – Т. 2. – 828 с.

8. Советское трудовое право / под ред. профессора В.С. Андреева – М.: Высшая школа, 1976. – 415 с.

9. Сыроватская, Л.А. Трудовые отношения и трудовое право / Л.А. Сыроватская // Государство и право. – 1996. – № 7.

10. Толкунова, В.Н. Трудовое право России: учеб. пособие / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов; под ред. В.Н. Толкуновой. – М.: Юристъ, 1996. – 448 с.

11. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – Минск: Амалфея, 1997. – 592 с.

Основные нормативные источники

1. Всеобщая декларация прав и свобод человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Права человека: основные международные документы. – М.: Международные отношения, 1989. – С. 134 – 142.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.

3. Конвенция МОТ № 29 от 1930 года «О принудительном труде» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

4. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите прав на организацию» и № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

5. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 г. № 2875-XII (в ред. от 17.11.2004 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 1, 1/0; 2004. – № 142. – 1/5825.

6. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах каждого человека // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

7. О ветеранах: Закон Респ. Беларусь от 17 апр. 1992 г., в ред. от 15 июля 2008 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001, № 67. – 2/787.

8. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 (в ред. от 17.05.2007 г.) // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1995. – № 21. – Ст. 485; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 36. – 1/325.

9. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 2009 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 17. – 2/1561.

10. Ведомости Верховного Совета БССР. – 1991. – № 10 (12). – Ст. 111; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 122. – 2/1259.

11. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. – Минск: Регистр, 2008. – 1024 с.

12. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З (в ред. от 17.07.2009 г.). – Минск: Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь, 1999. – 192 с.; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 106. – 2/1230.

Задачи

1. Начальник Волковысского дэпо по ремонту подвижного состава железнодорожного транспорта заключил договор подряда с гражданином С. на изготовление из угольных отходов паровозных топок строительных блоков.

Урегулированы ли нормами трудового права отношения, возникающие из этого договора?

2. Экономист СПК «Прогресс» Гродненского р-на гражданка Г. уволена по п. 1 ст. 42 Трудового Кодекса Республики Беларусь по сокращению штатов.

Регулируются ли эти отношения нормами трудового права? В какой орган она может обжаловать свое увольнение?

3. Токарь С. был принят в инструментальный цех завода «Магнитола» г. Гродно по трудовому соглашению без указания срока его действия.

Распространяются ли на этого работника нормы трудового права Республики Беларусь? Какой вид общественных отношений в данном случае имеет место?

4. При заключении коллективного договора между нанимателем фабрики «Коммунарка» и профсоюзным комитетом фабрики возникли разногласия по поводу строительства детского сада.

Какой орган призван урегулировать данное разногласие? Какими нормами урегулирован данный вид общественных отношений?

5. В целях выполнения планового задания директор КСМ г. Гродно издал приказ о введении для рабочих кирпичного цеха 140 часов сверхурочных работ в год и их оплате в одинарном размере.

Правомерен ли такой приказ? Возможно ли его обжаловать, если да, то в какой орган?

Глава 2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1. Понятие и классификация принципов трудового права

Трудовое право, как и другие отрасли системы белорусского права, построено на основных принципах. Принципы трудового права – это ос-

новополагающие идеи, руководящие начала, характеризующие содержание трудового права, которые красной нитью пронизывают содержание этой новой отрасли права. Принципы трудового права выступают и как принципы правового регулирования трудовых отношений, и как принципы организации и осуществления защиты трудовых прав и свобод работников. Поэтому принципы правового регулирования трудовых отношений – это основополагающие положения, отражающие суть действующего трудового законодательства. Они замыкаются на экономические законы организации труда в нашем государстве, служат основой для дальнейшего развития трудового законодательства и отражают суть правовых норм, регулирующих трудовые отношения. В принципах трудового права заложены основные идеи, которые отражают экономические законы общества и специфику правового регулирования общественных отношений, возникающих при реализации гражданами закрепленного в ст. 41 Конституции Республики Беларусь права на труд. Принципы трудового права получают официальное закрепление в нормативных правовых актах о труде, что вносит устойчивость и стабильность в правовое регулирование трудовых отношений и гарантирует их строгое соблюдение. Именно закрепление этих принципов в нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые отношения, способствует правильной реализации этих норм при осуществлении субъектами трудовых отношений своих прав, помогает их защите, что придает им стабильность, устойчивость и законность.

Таким образом, принципы трудового права являются конструкцией, вокруг которой формируются правовые нормы характера. Содержащиеся в принципах трудового права идеи приобретают значение общих установлений регулятивного характера, которые в отличие от правовых норм, регулирующих трудовые отношения, выступают не столь определенно. Поэтому нормы-принципы трудового права устанавливают правила поведения на основе заложенной в них основной идеи. Они не содержат в себе основных элементов трудовых норм. В них нет ни гипотезы, ни диспозиции, ни санкции. Поэтому эти принципы не призваны урегулировать конкретное трудовое отношение между работниками, нанимателями и другими субъектами трудовых отношений. Их задача состоит в том, чтобы способствовать пониманию сущности трудовых норм, регулирующих общественные отношения в этой сфере, и предопределить содержание как действующих, так и будущих трудовых норм. Эти принципы в виде формул отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая тем самым понять смысл трудового законодательства и его связь с экономикой и моралью общества, направить развитие трудового законодательства и помочь правильно применить его нормы; они способствуют объединению отдельно взятых норм трудового законодательства в стройную систему данной новой отрасли права и определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности.

Трудовое право является одной из отраслей системы белорусского права в целом. Поэтому в нем преломляются общие принципы системы

права Республики Беларусь, а также находят отражение межотраслевые и отраслевые принципы трудового права. В принципах трудового права следует различать основные идеи, руководящие начала, характеризующие содержание и внутреннее единство правового регулирования всех общественных отношений, а также межотраслевые идеи для регулирования общественных отношений, которые составляют предмет правового регулирования не только трудового права, но и материальной отрасли права, аграрного, административного и других отраслей права.

Между общими, межотраслевыми принципами правовой системы белорусского права и принципами трудового права существует неразрывная связь, взаимообусловленность, вытекающая из единства экономической, политической и идеологической основы нашего государства.

2.2. Виды принципов трудового права

Международные принципы. Поскольку Республика Беларусь присоединилась к международным правовым актам, регулирующим как общие, так и трудовые отношения, то в принципах трудового права находят отражение и международные правовые акты о труде. Поэтому, прежде всего, в принципах этой новой отрасли белорусского права следует указать международные правовые нормы, регулирующие трудовые и трудовые процессуально-процедурные отношения, те идеи-принципы, которые в них заложены.

В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь: «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».

Основополагающие принципы международных норм закреплены во Всеобщей Декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года; а также в Европейской Социальной Хартии 1961 года (в редакции 1996 года). Особое значение для регулирования трудовых отношений имеют акты Международной организации труда (МОТ): декларации, конвенции, рекомендации. По общему правилу реко-

мендации МОТ применяются в национальном правовом регулировании лишь после их ратификации.

Общие принципы системы права Республики Беларусь. В принципах трудового права находят безусловное отражение следующие принципы, являющиеся общими для правовой системы Республики Беларусь: незыблемость собственности и ее охрана; равные права граждан на частную собственность; равенство всех граждан независимо от пола, национальности и расы, социального происхождения и социального положения; демократия, призванная обеспечить реальное полновластие трудящихся; неразрывная связь равных социальных прав граждан республики с обязанностями перед обществом; полнота и реальная гарантированность прав и свобод граждан.

Перечисленные принципы правовой системы Республики Беларусь являются отправными для межотраслевых и отраслевых принципов трудового права.

Межотраслевые принципы. В качестве межотраслевых принципов трудового права можно назвать принцип правовой организации труда и распределения. Сюда относятся: возможность совмещения труда с обучением; поощрение творческой активности в труде; принцип охраны жизни и здоровья работающих; социальное партнерство и сотрудничество в сфере труда; недопустимость дискриминации в регулировании трудовых и смежных с ними отношениях; участие работников и профессиональных союзов в управлении организациями, в осуществлении общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда; поддержание высокого уровня юридического обеспечения реализации работников своих прав и законных интересов в трудовых и смежных с ними правоотношениях; самозащита и самореализация трудовых, включая и трудовые, прав работников; признание незаконности (недействительности) нормативных и правоприменительных актов, противоречащих актам более высокой юридической силы.

2.3. Отраслевые принципы трудового права

В отличие от общих и межотраслевых отраслевые принципы трудового права можно назвать специальными для этой новой отрасли права. Они существуют и действуют наряду с общими и межотраслевыми, дополняя и конкретизируя последние. В числе таких принципов можно назвать следующие:

1. *Демократизм правового регулирования трудовых отношений* – он проявляется, прежде всего, в участии во многих процедурах профсоюзных органов различного уровня и других представительных органов работников. Это происходит в форме согласования издаваемых государственными или иными органами нормативных актов, регулирующих трудовые отношения или в форме заключения договоров и соглашений. К их числу следует отнести соглашения, заключаемые: на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а так-

же 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.

Показателем демократизма правового регулирования трудовых отношений можно назвать непосредственное участие самих работников в такой процедуре как заключение коллективных договоров и принятие решений на общих собраниях, при принятии решения о проведении забастовки, установления размеров коэффициента трудового участия членов производственных бригад. Сюда же относится участие работников в процедурах решения ряда вопросов, касающихся охраны труда, при расследовании несчастных случаев на производстве, участие в заседаниях квалификационных и аттестационных комиссий и другие.

О демократизме правового регулирования трудовых отношений свидетельствует право работников на обжалование приказов и действий нанимателя, нарушающих права и законные интересы работников.

2. *Многообразие систем и отдельных видов процедур*. Они, как правило, охватывают сферу локального нормотворчества и область реализации этих норм в конкретных организациях.

3. *Многообразие форм, способов и средств защиты трудовых прав и свобод работников* позволяет создать разветвленные и достаточно эффективные системы юридического обеспечения реализации работниками норм трудового материального права. Приказы руководителя учреждения с применением мер поощрения и дисциплинарной ответственности издаются с соблюдением соответствующих процедур и правил. Все эти правила и процедуры необходимы для того, чтобы в различных условиях, с разных сторон обеспечить реализацию прав и обязанностей субъектов трудовых отношений.

4. *Сохранение возможностей оспаривания результатов, завершающих правоприменительные процедуры, а также последующих актов и действий, основанных на этих результатах*. Этот принцип важен потому, что действующее трудовое законодательство не всегда предусматривает возможность оспаривания соответствующих действий нанимателей, ущемляющих трудовые права и свободы работников.

5. *Широкое использование примирительных форм разрешения трудовых споров.* В повседневной жизни организаций различных форм собственности возникает множество как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров и конфликтов. Для их разрешения действуют правила разбирательства, которые определяют создание и работу комиссий по трудовым спорам (образуются из равного числа представителей профсоюза и нанимателя). Для рассмотрения коллективных трудовых споров их субъекты формируют примирительную комиссию из своих представителей, определяют кандидатуру посредника, могут выбрать арбитров. В

принудительной комиссии решения принимаются по согласованию между представителями сторон, а в решениях арбитража – стороны выполняют решения по предварительно выраженному согласию.

6. *Альтернативность выбора порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров.* Конституция Республики Беларусь закрепила право граждан на судебную защиту своих прав и свобод. С учетом этого законодатель при принятии нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, предоставляет работникам возможность выбора органа для защиты своего нарушенного права, а значит и порядка разбирательства, соответствующего требованиям. Работник свободно может для защиты своих прав и свобод обратиться с жалобой как в вышестоящий хозяйственный орган, так и в КТС либо суд. Такая альтернатива особенно важна для тех категорий работников, для которых не всегда желательна возможность обращения за судебной защитой своего нарушенного права. Работник любого учреждения независимо от формы собственности имеет право выбора для обжалования незаконных действий нанимателей либо в соответствующий орган для рассмотрения трудовых споров (КТС, суд) или в органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и законодательства об охране труда, например техническому инспектору труда.

Таким образом, роль принципов в правовом регулировании трудовых отношений, несомненно, велика. Помимо прямого воздействия на регулирование и защиту трудовых прав и свобод работников и обеспечение исполнения обязанностей нанимателем, эти принципы позволяют оценить эффективность действующих нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, их соответствие меняющимся экономическим, политическим, государственно-правовым условиям труда работников. Они помогают формировать новую законодательную базу для эффективного регулирования трудовых отношений.

Вопросы для самоконтроля

1. Как вы понимаете понятие принципов трудового права Республики Беларусь?
2. Назовите виды принципов трудового права Республики Беларусь. Дайте им общую характеристику.
3. Как вы понимаете соотношение общих принципов системы права Республики Беларусь с межотраслевыми принципами и принципами трудового права?
4. Охарактеризуйте понятие конституционного принципа охраны жизни и здоровья граждан, закрепленного в Конституции Республики Беларусь.
5. Перечислите основные принципы трудового права как отрасли права. Раскройте их содержание.

Тема дипломной работы

1. Принципы трудового права Республики Беларусь.

Темы курсовых работ

1. Понятие и виды принципов трудового права Республики Беларусь.
2. Общие принципы системы права Республики Беларусь и их отражение в принципах трудового права.
3. Межотраслевые принципы и их специфическое отражение в принципах трудового права Республики Беларусь.
4. Отраслевые принципы трудового права как отрасли права.

Рекомендуемая литература

1. Александров, Л.Г. Принципы трудового права – принципы подлинной свободы труда / Л.Г. Александров. – М., 1949.
2. Галиева, Р.Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний) / Р.Ф. Галиева // Юрист. – 2003. – № 3. – С. 53.
3. Гущин, И.В. Трудовое процессуальное право: учеб. / И.В. Гущин [и др.]; под. общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Тесей, 2008. – С. 31 – 35.
4. Гущин, И.В. Практикум по трудовому праву: учеб. пособие / И.В. Гущин [и др.]; под. общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Дикта, 2004. – С. 41 – 52.
5. Гущин, И.В. Понятие и виды принципов трудового процессуально-процедурного права как самостоятельной отрасли права Республики Беларусь / И.В. Гущин // Проблемы правового регулирования экономических отношений на современном этапе: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 2006 г. / отв. ред. В.С. Елисеев. – Гродно: ГрГУ, 2006.
6. Лившиц, Р.З. Принципы трудового права / Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский // Советское государство и право. – 1974. – С. 38.
7. Лушинкова, М. Коллизионные нормативные предписания в трудовом праве: какими правилами руководствоваться в случае противоречий в системе нормативных актов о труде / М. Лушинкова, А. Лушинков // Хозяйство и право. – 2005. – № 6. – С. 26.
8. Смирнов, О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. – М.,1977.
9. Толкунова, В.Н. Трудовое право России: учеб. пособие / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов; под ред. В.Н. Толкуновой. – М.: Юристъ, 1996. – 448 с.
10. Томашевский, К.Л. История правового регулирования трудовых отношений в Беларуси / К.Л. Томашевский // Правоведение. – 2006. – № 1. – С. 143.
11. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2002. – С. 32 – 36.

Основные нормативные источники

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.
2. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 г. № 2875–XII (в ред. от 17.11.2004 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 1. – 1/0; 2004. – № 142. – 1/5825.
3. Всеобщая декларация прав и свобод человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Права человека: Основные международные документы. – М.: Международные отношения, 1989. – С.134 – 142.

4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах каждого человека // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

5. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 1998 г. // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич.– Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

6. Конвенция МОТ № 87 1948 г. «О свободе ассоциаций и защите прав на организацию» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

7. Конвенция МОТ № 98 1949 г. «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

8. Конвенция МОТ № 105 1957 г. «Об упразднении принудительного труда» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич.– Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

9. Конвенция МОТ № 29 1930 г. «О принудительном труде» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

10. Конвенция МОТ № 138 1973 г. «О минимальном возрасте для приема на работу» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

11. Конвенция МОТ № 111 1958 г. «О дискриминации в области труда и занятий» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

12. Конвенция МОТ № 156 1987 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Мн.: Тесей, 2002. – 256 с.

Глава 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

3.1. Понятие и виды субъектов трудового права. Их трудовая правосубъектность и правовые статусы

Понятие и виды субъектов трудового права. Трудовое право как материальная отрасль права имеет своих субъектов. Эти субъекты в этой и в той отраслях права могут совпадать, но могут и не совпадать.

Фактически субъекты трудового права – это участники общественных отношений, урегулированных нормами трудового законодательства, наделенные соответствующими трудовыми правами и обязанностями. Именно эти трудовые права субъектов и реализуются в конкретных правоотношениях. Для того, чтобы стать субъектами трудового права, работники, наниматели, профсоюзные и иные органы как субъекты права должны обладать правовым статусом. Правовой статус работников, нанимателей и других обязанных субъектов трудового права представляет собой основу правового положения их как участников конкретных трудовых правоотношений. Правовой статус работников, нанимателей и других субъек-

тов трудовых отношений включает в себя всю сумму прав и обязанностей, которые адресуются им правовыми нормами. Содержание правового статуса работников, нанимателей и других субъектов трудового права включает в себя: трудовую правосубъектность; основные процессуальные и процедурные права и обязанности, закрепленные за ними не только трудовым, но и трудовым процессуальным законодательством; юридические гарантии этих прав и обязанностей; ответственность.

Трудовая правосубъектность и правовые статусы субъектов трудового права. В юридической литературе трудовая правосубъектность понимается в двух смыслах. Одни авторы в трудовую правосубъектность включают и трудовую правоспособность, и дееспособность. Другие авторы полагают, что трудовая правосубъектность субъектов трудового права может быть активной и пассивной. Пассивная категория включает в себя (элемент правового статуса гражданина) право на труд, закрепленное в ст. 41 Конституции Республики Беларусь, это правовое положение гражданина. Трудовая правоспособность – способность иметь трудовые права и нести трудовые обязанности. Это юридическое свойство субъектов трудового права. Вместе взятые правовое положение и правовое свойство субъектов трудового права и есть трудовая правосубъектность физических и юридических лиц как участников трудовых правоотношений. Включение в пассивную категорию трудовой дееспособности как способности своими действиями приобретать трудовые права и нести трудовые обязанности делает трудовую правосубъектность активной, и она выступает общей основой для возникновения конкретных трудовых правоотношений. Для возникновения активной трудовой правосубъектности необходимо наличие такого условия, как достижение работником 16-летнего возраста, в исключительных случаях 14-летнего возраста. В ст. 21 ТК Республики Беларусь указано, что «заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения».

Известно, что содержание правового статуса субъектов трудового права составляют все права и обязанности, адресуемые им Конституцией Республики Беларусь и нормами действующего законодательства. Эти права и обязанности следует рассматривать в объективном и субъективном смыслах. В объективном смысле эти права и обязанности есть возможности, адресуемые субъектам трудового права нормами права. Субъективные же права – это права и обязанности конкретных работников и нанимателей, возникшие из конкретного трудового правоотношения. Основные права и обязанности работников содержатся в ст. 41 – 43, 47 Конституции Республики Беларусь, а также права, закрепленные в стст. 11, 53, 222 Трудового кодекса Республики Беларусь. Субъективные права и обязанности нанимателей закреплены в стст. 12 и ст. 54 – 55 Трудового кодекса Республики Беларусь. Из этого видно, что основные права и обязан-

ности субъектов трудового права закрепляются в первую очередь в Конституции Республики Беларусь, в Трудовом кодексе Республики Беларусь, а также в иных нормативных правовых актах.

Содержание правового статуса субъектов трудового права включает в себя и гарантии осуществления ими своих прав и обязанностей. Гарантии – это способы и средства защиты трудовых прав и обязанностей субъектов трудовых отношений. Юридическая ответственность субъектов трудового права за нарушение как трудового законодательства, так и трудовых прав и обязанностей другого субъекта применяется в виде санкций, предусмотренных нормами как трудового права, так и нормами трудового процессуального права.

Всех субъектов трудового права мы условно подразделяем (классифицируем) на две группы. Одни из них мы условно называем управомоченными субъектами, а других обязанными субъектами трудового права. Однако следует иметь в виду, что такая классификация всех субъектов трудового права не совсем точна, поскольку каждый из исследуемых ниже субъектов этой новой отрасли права имеет не только взаимные права, но и взаимные обязанности. В конкретных правоотношениях все перечисленные ниже субъекты, безусловно, наделены взаимными правами и обязанностями. Так, работники как управомоченные субъекты трудового права наряду с правами, перечисленными ниже, имеют следующие обязанности: они обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; бережно относиться к собственности нанимателя; хранить производственную тайну; соблюдать режим труда, трудовую и производственную дисциплину; а также должны нести другие обязанности.

Работник (гражданин) как субъект трудового права. Правовой статус гражданина включает в себя всю сумму прав и обязанностей, адресованную ему конституцией и текущим законодательством. Все граждане обладают общим правовым статусом, равным для всех без исключения. Однако для женщин и подростков он имеет свои особенности, связанные с возрастными и физиологическими отличиями женщин.

Правовой статус работников включает в себя общий правовой статус гражданина, а также права и обязанности, вытекающие из правового положения работников. Если работник реализовал свое право на труд, закрепленное в ст. 41 Конституции Республики Беларусь, и право на выбор профессии, специальности, квалификации в конкретном трудовом правоотношении, возникшем на основе трудового договора, то к общему правовому статусу такого гражданина добавляются трудовые права и обязанности, возникшие у него в силу реализации права на труд в данном учреждении. У граждан трудовая правосубъектность возникает в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Республики Беларусь с 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14-летнего возраста.

Для выполнения легкого труда с целью подготовки молодежи к производительному труду трудовым законодательством допускается прием на ра-

боту учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений с 14-летнего возраста. В этом случае необходимо согласие одного из родителей либо заменяющего его лица. Право на труд, закрепленное в ст. 41 Конституции, и право на выбор профессии адресуется гражданину с момента рождения и сопровождает его до конца жизни. Трудовая правоспособность граждан как способность приобретать трудовые права и нести обязанности также возникает у граждан с момента рождения и сопровождает их до конца жизни. Это юридическое свойство, как и правовое положение гражданина, для всех граждан одинаково. Трудовая дееспособность у граждан возникает не с момента рождения, а с момента достижения гражданином 16 лет, в исключительных случаях с 14 лет.

Поэтому она как бы оторвана от трудовой правоспособности и от элемента правового статуса граждан – права на труд. Если право на труд и способность его реализации нельзя ограничить и уменьшить у граждан, то трудовая дееспособность может быть ограничена, уменьшена в предусмотренных законом случаях. С момента принятия гражданина на работу, т.е. после заключения трудового договора, у такого гражданина наряду с общим правовым статусом возникает правовой статус работников. Правовой статус работников имеет свои разновидности в зависимости от видов трудовых договоров, видов трудовых правоотношений. Основные права работников закреплены в ст. 11 Трудового кодекса. В соответствии с этой статьей работники имеют следующие трудовые права:

– право на 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 право на здоровые и безопасные условия труда;

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

– право на участие в собраниях;

– право на участие в управлении организацией;

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

– право на ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней (часть 1 ст. 147), на отпуск продолжительностью не ниже установленной Трудовым кодексом;

– право на социальное страхование, на пенсионное обеспечение и на гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности и потери работы;

– право на невмешательство в частную жизнь и на уважение личного достоинства;

– право на судебную и иную защиту трудовых прав.

Таким образом, работники наделены широкими правами в сфере трудовых отношений. Вместе с тем, ст. 53 Трудового кодекса Республики Беларусь гласит, что на работников возложены следующие обязанности:

1) добросовестно трудиться; 2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным актам; 3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности; 4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину; 5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами (документами) требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты; 6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба; 7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю; 8) поддерживать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, порядке и чистоте; 9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей; 10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать без соответствующего разрешения коммерческую тайну нанимателя; 11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных актов и трудового договора. Перечисленные права и обязанности работников как субъектов трудового и трудового процессуально-процедурного права относятся ко всем работникам, независимо от занимаемых должностей, профессий и квалификаций. Именно эти права и обязанности не только установлены трудовым и трудовым процессуально-процедурным законодательством, но и гарантируются соответствующими средствами и мерами трудового законодательства. Нарушение прав и свобод и неисполнение возложенных обязанностей влечет за собой меры дисциплинарного принуждения. Это вытекает из положения главы 14 (ст. 197 – 204) Трудового кодекса, которым установлена дисциплинарная ответственность за нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и обязанностей, взятых на себя работниками при заключении трудового договора или контракта.

Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права. Субъектом трудового права являются и профсоюзные органы. В условиях перехода к социально ориентированной рыночной экономике профсоюзы представляют собой добровольные, независимые общественные организации, объединяющие граждан, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в социальной сфере. Своей главной задачей профсоюзы считают защиту прав и законных интере-

сов работников, установление социальной справедливости, создание эффективной экономики. Поэтому профсоюзы в Республике Беларусь рассматриваются как специфические субъекты не только трудового, но и трудового процессуально-процедурного права. Их статус определен Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», Декретом Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 года № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов и иных общественных объединений», а также ст. 41 Конституции Республики Беларусь, в которой гарантируется право граждан на объединение в профессиональные союзы. Республика Беларусь ратифицировала Конвенцию МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», принятую в 1948 году. Эта Конвенция устанавливает право всех граждан на создание и вступление в организацию по своему выбору, без получения предварительного разрешения, определяет ряд гарантий, свободу их деятельности без вмешательства органов государственной власти. Профсоюзы ставят перед собой задачу укрепить взаимодействие органов государственной власти с профсоюзами, объединениями нанимателей. В соответствии со ст. 6 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» расширены возможности профсоюзов через своих полномочных представителей: они участвуют в работе коллегиальных органов министерств и других государственных органов власти и управления, участвуют в заседаниях местных исполнительных и распорядительных органов. ТК Республики Беларусь в 48 статьях 4 раздела предоставляет профсоюзам как социальным партнерам нанимателей право определять и применять свой механизм регулирования отношений в социально-трудовой сфере, улучшать правовое положение работников по сравнению с тем, что предусмотрено трудовым законодательством.

Профсоюзным комитетам организаций предоставлено право заключать коллективные договоры. Высший профсоюзный орган участвует в заключении Генерального соглашения с правительством по трудовым и социальным вопросам, в заключении которого участвуют Союз работодателей и предпринимателей. ЦК отраслевого профсоюза предоставлено право заключать тарифные соглашения с министерствами. Профсоюзы могут осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, участвовать в разрешении индивидуальных трудовых споров. Администрация обязана уведомлять профсоюзные комитеты о прекращении трудовых отношений с работниками по инициативе нанимателя за две недели до расторжения трудового договора либо получать согласие на прекращение трудового договора с работниками по инициативе нанимателя, если это прямо предусмотрено в коллективном договоре. При разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров профсоюзы имеют право: содействовать устранению разногласий в процессе выяснения позиций работника и нанимателя по предмету спора; оказывать помощь работнику в написании заявления в комиссию по трудовым спорам, в суд и в подготовке необходимых для рассмотрения спо-

ров материалов; представительство в комиссии по трудовым спорам, участвовать в работе этой комиссии; осуществлять контроль за исполнением решений по индивидуальным трудовым спорам; защищать трудовые и социально-экономические права и интересы работников с использованием представленных ему законодательством прав.

3.2. Наниматели как субъекты трудового права

Субъектами трудового права являются наниматели, т.е. не руководители организаций, предприятий и учреждений, а сами организации, предприятия и учреждения. Мы их условно называем «обязанными» субъектами трудового права.

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель – это юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Здесь же указано, что уполномоченное должностное лицо нанимателя – руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений. Юридическим лицом признаются организации (учреждения), которые имеют в собственности, хозяйственном ведении или в оперативном управлении обособленное имущество, они несут самостоятельную ответственность по своим обязательствам и могут от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Юридические лица имеют самостоятельные баланс и смету, администрацию, печать и счет в банке. Правовое положение юридических лиц определяется Гражданским кодексом Республики Беларусь (глава 4), актами специального законодательства. Среди нанимателей – юридических лиц следует различать коммерческие учреждения, организации, преследующие своей целью получение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и некоммерческие учреждения, не ставящие своей целью извлечение прибыли.

Физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, также могут быть нанимателями, т.е. субъектами трудового права. Такими же субъектами могут являться граждане, которым законом разрешено заключать трудовые договоры с домашними работниками, секретарями, шоферами и др. Правовое положение предпринимателей, осуществляющих свою деятельность без образования юридического лица, регулируется стст. 17, 22, 24, 31 ГК Республики Беларусь и Законом Республики Беларусь «О предпринимательстве в Республике Беларусь». После принятия решения о регистрации каждому физическому и юридическому лицу выдается свидетельство о государственной регистрации и данные о нем включаются в Единый государственный реестр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. С момента регистрации предприниматели приобретают трудовую право-

субъектность в качестве нанимателей. С этого времени юридические лица и предприниматели без образования юридического лица становятся одновременно субъектами трудового права. Они имеют право осуществлять подбор и расстановку кадров, организовывать их труд, создавать условия для высокопроизводительного труда, осуществлять за счет собственных средств и прибыли оплату труда работников.

В ст. 12 ТК Республики Беларусь дан перечень основных прав нанимателей: заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным ТК и законодательными актами; вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения; создавать и вступать в объединения нанимателей; поощрять работников; требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК; обращаться в суд для защиты своих прав.

Однако на нанимателей возложен и ряд обязанностей. Так, в соответствии со ст. 54 ТК, наниматель при приеме на работу обязан: потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством; ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить ему его права и обязанности; ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок; провести вводный инструктаж по охране труда; оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись; в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

Следует различать конкретных должностных лиц, выступающих от имени нанимателя и осуществляющих его полномочия. В ст. 1 ТК Республики Беларусь уполномоченное должностное лицо нанимателя – руководитель (его заместители), учреждения (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 или связанных с ними отношений.

К числу субъектов мы относим и различные комиссии, которые создаются в учреждениях и обладают самостоятельным правовым статусом, а их решения влекут правовые последствия как для работников, так и для нанимателей. Это комиссии по рассмотрению трудовых споров, создаваемых в соответствии со ст. 235 ТК Республики Беларусь. Компетенция этой комиссии определена ст. 236 – 239 ТК Республики Беларусь. Для разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов в соответствии со ст. 380 ТК Республики Беларусь создаются примирительные комиссии, подробная компетенция которых установлена ст. 381 ТК Республики Беларусь.

Перечисленные выше субъекты следует рассматривать как управомоченными, так и обязанными субъектами трудового права, наделенными взаимными правами и обязанностями.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие трудовой правоспособности и дееспособности.
2. Раскройте понятие трудовой правосубъектности граждан-работников.
3. Раскройте понятие субъектов трудового права.
4. Перечислите основные права и обязанности профсоюзов. Укажите нормативные акты, закрепляющие их правовое положение.

Рекомендуемая литература

1. Бегичев, Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К. Бегичев. – М., 1972.
2. Войтик, А.А. Минимальный возраст для приема на работу по найму: международно-правовые стандарты и национальное законодательство / А.А. Войтик // RES NOVA. – 1999. – № 3. – С. 4 – 48.
3. Лушникова, М.Л. Работодатель как субъект трудового права / М.Л. Лушникова // Очерки по трудовому праву. – Ярославль, 1996. – С. 72 – 83.
4. Масленников, В.А. Трудовой коллектив: правовые основы организации и деятельности / В.А. Масленников. – М., 1984.
5. Смирнов, О.В. Государственное предприятие как субъекты трудового права / О.В. Смирнов // Советское государство и право. – 1971. – № 2.
6. Смолярчук, В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих / В.И. Смолярчук. – М., 1973.
7. Снигирева, И.О. Профсоюзы и трудовое право / И.О. Снигирева. – М., 1983.
8. Тихонова, Я.Р. Правовое положение работников как субъектов трудового права / Я.Р. Тихонова. – М., 1994.
9. Уржинский, К.П. Трудовые права работников и новая Конституция Республики Беларусь / К.П. Уржинский, Т.К. Бритова, К.К. Уржинский. – Минск, 1994.

Основные нормативные источники

1. О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-XII (в ред. от 10.05.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 23. – 2/146.
2. Уголовный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З (в ред. от 15.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 76. – 2/50.
3. О государственной регистрации и ликвидации (прекращения деятельности) субъектов хозяйствования: Декрет Президента Респ. Беларусь от 16 янв. 2009 г. № 1 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь.– 2009.– № 17. – 1/10418.
4. О предпринимательстве в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 28 мая 1991 г. (в ред. от 26.12.2007 г.) // Ведомости Верховного Совета Белорусской ССР. – 1991. – № 19. – Ст. 269; 1992. – № 6. – Ст. 105; 1994. – № 6. – Ст. 72; Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. – 1997. – № 27. – Ст. 482; 1998. – № 2. – Ст. 7; 2000. – № 7. – 2/133; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 122. – 2/1056.
5. О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 янв. 1999 г. № 2 (в ред. от 06.10.2006 г. № 605) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 9. – 1/65; 2006. – № 166. – 1/7989.

6. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З (в ред. от 06.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222; 2007. – № 3. – 2/1288.

Задачи

1. Работник СПК «Лапенки» Я. обратилась в суд Гродненского р-на к председателю СПК «Лапенки» Гродненского р-на В. с иском о восстановлении на работе в должности бухгалтера. Дежурный судья Гродненского районного суда отказал в приеме искового заявления, так как в нем неправильно указан ответчик.

Правильно ли поступил дежурный судья? Кто в данном правоотношении является ответчиком – СПК или его председатель? Кто в данном правоотношении является субъектом трудового правоотношения?

2. Профсоюзный комитет фабрики «Коммунарка» обратился к директору фабрики с просьбой заключить коллективный договор на 2003 год, хотя срок прежнего коллективного договора заканчивается в 2004 году. В просьбе профсоюзного комитета директор фабрики отказал.

Правильно ли поступил директор? Если да, то в какой орган профсоюзный комитет может обжаловать его отказ в заключении коллективного договора?

3. Председатель Белсовпрофа Г. в феврале 2000 года обратился в Правительство Республики Беларусь с просьбой заключить генеральное соглашение профсоюзов с правительством на 2000 год по социальным и трудовым вопросам. Однако ему в этом было отказано.

Являются ли Белсовпроф и правительство Республики Беларусь субъектами трудового права? Возможно ли обжаловать отказ правительства Республики Беларусь в какой-либо орган заключать генеральные соглашения с Белсовпрофом? Назовите всех субъектов, которые управомочены заключать такое соглашение.

4. Председатель исполкома Витебского областного совета депутатов трудящихся обратился в облсовпроф и в союз работодателей области с предложением заключить местное соглашение по трудовым и социальным вопросам.

Как должны поступить облсовпроф и союз работодателей? Являются ли они субъектами трудового права?

5. В коллективном договоре Минского тракторного завода предусмотрено, что на расторжение трудового договора и увольнение работника по инициативе нанимателя обязательно должно быть получено согласие профсоюзного комитета завода. Однако директор завода при расторжении трудового договора по п. 1 ст. 42 с профсоюзным активистом Б. проигнорировал коллективный договор в этой части.

Правильно ли поступил директор завода? В какой орган профсоюзный активист может обжаловать свое увольнение по сокращению численности работников? Кто в данном правоотношении является субъектом трудового права?

Глава 4. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

4.1. К вопросу о понятии источников трудового права

В толковом словаре Ожегова термин «источники» означает сведения о чем-либо. Исходя из этого, термин «источники права» в юридической литературе многими авторами употребляется для обозначения сведений о содержании действующего или действовавшего в данном государстве права. В этом смысле рассматриваемый термин означает источник знаний, сведений о праве, а поэтому он неравнозначен понятию «источник права» в формальном или в юридическом смысле. В формальном или юридическом смысле термин «источники права» рассматривается как форма выражения воли законодателя в нормативно-правовых актах. Под нормативно-правовыми актами мы понимаем такие акты, которые принимаются высшими органами государственной власти и управления в государстве, а также отраслевыми и местными органами самоуправления, устанавливающие нормы права, обязательные для исполнения и рассчитанные на неоднократное их применение. К таким же нормативно-правовым актам в Республике Беларусь относятся и акты, принимаемые сельскохозяйственными производственными кооперативами и учреждениями всех форм собственности. Следовательно, правотворчество в нашей республике тесно связано с различными официальными формами установления и выражения нормативно-правовых актов, которые призваны урегулировать соответствующие общественные отношения. Поэтому способы и формы, при помощи которых нормативно-правовым актам придается обязательная государственная сила, и есть источник трудового права в формальном и юридическом смысле. Государственная воля, выраженная в нормативно-правовых актах, не может существовать обособленно от общественных отношений, регулируемых нормативно-правовыми актами. Поэтому категория «государственная воля» используется нами для обозначения механизма правотворчества народа в политической сфере, то есть в сфере осуществления государственной и политической власти при регулировании общественных отношений в разных сферах общественной жизни, включая и сферу защиты. Однако в середине 60-х годов прошлого столетия наметился отход отдельных авторов от традиционного понимания «источников права» как формы объективизации государственной воли, как высшего выражения, нашедшего отражение в нормативно-правовых актах. Этому во многом способствовала книга Шабанова А.Ф. «Формы советского права», которая вышла в свет в 1968 году. В этой работе Шабанов А.Ф. в целях максимального приближения юридических формул и терминов к реальной правовой действительности предлагает вместо термина «источники права» применять термин «формы права». Шабанов А.Ф. настойчиво предлагал, чтобы в учебниках по теории права и отраслевых учебниках главы об источниках права заменять главами «о нормативных актах, регулирующих соответствующие общественные отношения, либо назвать эти главы «формы права»[3]. Под влиянием этих

[3] Шабанов, А.Ф. Формы советского права / А.Ф. Шабанов. – М.: Юрид. лит., 1968. – 81 с.

разработок отдельные авторы в учебниках и монографиях, которые вышли в свет в 70-х и 80-х годах при исследовании источников права были введены главы с двойным названием – «источники (формы) права».

Не разделяя двойственного подхода к проблеме «источники права», мы не отождествляли и не заменяли термин «источники права» на термин «формы права», так как категория «формы права» имеет внутреннюю и внешнюю стороны. С внутренней стороны этой категорией характеризуется система права данного государства, а с внешней – она характеризует форму выражения государственной воли в нормативно-правовых актах. Поэтому очевидно, что термин «формы права» по своему содержанию шире термина «источники права». Именно с термином «источники права» четко выявляются формы выражения вовне нормативно-правовых актов, а следовательно, и правовые трудовые нормы, образующие соответствующие правовые институты отрасли права – трудовое право.

4.2. Понятие и виды источников трудового процессуально-процедурного права

При раскрытии понятия источников трудового процессуально-процедурного права следует отметить, что понятие «источники права» различных отраслей права в юридической литературе раскрывалось отдельными авторами. Так, Беляева З.С. источники колхозного права раскрывала как «правовые акты, которые создают и изменяют или отменяют нормы колхозного права»[4]. Под источниками сельскохозяйственного права Быстров Г.Е. предлагал понимать «…унифицированные и дифференцированные нормативно-правовые акты государства (в определенных случаях акты сельскохозяйственных предприятий, представительных органов колхозов), которые служат формой выражения регулирующих аграрные отношения норм сельскохозяйственного права»[5]. В учебнике «Трудовое право» под редакцией Семенкова В.И. источники трудового права определяются как «…различные нормативные акты органов власти и управления, регулирующие трудовые и другие тесно с ними связанные отношения»[6]. С.С. Алексеев считает, что источники права – «это исходящие от государства или признаваемые им официально документальные способы выражения и закрепления норм права, придания им юридического, общеобязательного значения»[7]. Г.А. Василевич отмечает, что «право имеет свои источники (формы), в которых выражаются общеобязательные правила поведения людей. Под источниками права понимают именно внешние формы его выражения»[8]. В сформированных выше определениях

[4] Беляева, З.С. Источники колхозного права / З.С. Беляева. – М.: Юрид. лит., 1972. – С. 5 – 7.

[5] Быстров, Г.Е. Источники сельскохозяйственного права / Г.Е. Быстров. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1979.– С. 3- 4.

[6] Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2002. – С. 95.

[7] Алексеев, С.С. Право: азбука – теория – философия: опыт комплексного исследования / С.С. Алексеев. – М., 1999. – С. 76.

[8] Василевич, Г.А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г.А. Василевич. – Минск: Тесей, 2005. – С. 5.

источников права различных отраслей права исследуются как формы выражения воли законодателя в правовых нормах, т.е. в юридическом смысле. Однако в этих определениях и в самих работах не исследовались источники права названных отраслей в материальном смысле. Поэтому и возникла необходимость исследования источников трудового права в Республике Беларусь как в материальном, так и в юридическом смыслах.

Представляется, что источники трудового права в материальном смысле вытекают прежде всего из экономической системы любого государства, включая наше, которая детерминирует процесс правообразования при помощи и посредством государственной деятельности, результатом которой являются нормативно-правовые акты по трудовому праву. Именно они служат формой выражения государственной воли белорусского народа, опосредующей экономические и социальные условия жизни народа и необходимость действий государства по защите трудовых прав и свобод работников.

Понимая право как надстройку над экономическим базисом, правовая наука объясняет, что силой, создающей право, причиной, вызывающей его к жизни, являются материальные условия жизни, способы производства, экономический строй любого общества. Поэтому источником права в материальном смысле являются материальные условия жизни общества. С учетом изложенного при раскрытии понятия источников трудового права Республики Беларусь следует исходить из понимания природы права и диалектического подхода к вопросам принятия правовых норм, в основе которых лежат экономический строй и условия материальной жизни народа. Государство, опосредуя через сознание и волю народа материальные условия его жизни, принимает нормативно-правовые акты, выражающие его экономические и политические интересы, обеспечивая их соблюдение своей принудительной силой. Посредством правотворчества государство устанавливает соответствующие нормативно-правовые акты или признает отдельные социальные акты правовыми на основе научного познания законов экономического развития права. Под нормативными правовыми актами в соответствии с Законом Республики Беларусь от 10 января 2000 года «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (в редакции Закона от 20 июня 2006 г.) следует понимать официальный документ установленной формы, принятый (изданный) в пределах компетенции уполномоченного государственного органа (должностного лица) или путем референдума с соблюдением установленной законодательством процедуры, содержащий общие обязательные правила поведения, рассчитанный на неопределенный круг лиц и неоднократное применение. Следовательно, силой, порождающей нормативно-правовые акты, являются материальные условия жизни общества, а силой, придающей им общеобязательный характер – белорусское государство, осуществляющее правотворчество. Правотворчество понимается как создание права, деятельность, результатом которой является установление в обществе действующих нормативно-правовых актов. Таким образом, возведение в закон воли народа, придание ей государственного характера путем

выражения общественных правил-норм в форме нормативно-правовых актов составляют содержание правотворчества. Однако правотворчество как особая форма или вид деятельности государства (Республики Беларусь) может состоять не только в установлении новых нормативно-правовых актов, но и в изменении и отмене устаревших. Нормативно-правовые акты о трудовом праве должны действовать активно, повседневно подтверждать на практике свою полезность и эффективность. Если же эти нормативно-правовые акты не соответствуют этим требованиям и бездействуют, они перестают отвечать потребностям общества и подлежат изменению или отмене.

Основным методом познания взаимосвязей нормативных актов в системе источников трудового права является их классификация. Задачи классификации заключаются в том, чтобы дать характеристику структуры системы нормативных актов о труде, показать значение отдельных актов в регулировании трудовых отношений, место в системе источников трудового права. Для этого источники трудового права подразделяются на группы в зависимости от вида органа, издавшего акт, содержания акта (предмета регулирования, характера и степени общности нормативных предписаний), его юридической силы, сферы действия. Указанные основания классификации представляют наиболее существенные характеристики актов, раскрывающие их юридическую природу.

Однако характер общественных отношений, подлежащих правовой регламентации, определяет вид правотворческого органа, актом которого они регулируются. В свою очередь, вид правотворческого органа определяет и вид акта, его юридическую силу и сферу действия.

Группировки нормативных актов по различным признакам лежат в основе построения системы трудового законодательства. Для определения субординации актов, их иерархии, т.е. для построения структуры трудового законодательства «по вертикали», следует исходить из классификации актов по юридической силе. Для распределения нормативных актов по подразделениям структуры трудового законодательства, построенной «по горизонтали», необходимо руководствоваться классификацией актов по содержанию (предмету регулирования).

Классификация источников трудового права в зависимости от вида органа, издавшего акт, предполагает определение круга органов, правомочных издавать нормативные акты о труде. В соответствии с законодательством таким правом обладают: Национальное собрание Республики Беларусь, Президент Республики Беларусь, местные Советы депутатов, Совет Министров Республики Беларусь и иные органы исполнительной власти, администрация производственных объединений, учреждений, организаций, сельскохозяйственных производственных кооперативов. Определенными правами по участию в правотворчестве наделены профсоюзные органы.

Только вместе взятые нормативные акты о труде образуют республиканскую систему источников трудового права.

В юридической литературе общепризнанно мнение, что в трудовом праве как отрасли права имеют место две группы правовых норм, регулирующих трудовые и тесно связанные с ними общественные отношения. Все нормы трудового права как отрасли права делятся на материальные и процессуально-процедурные. К материальным нормам ученые относят те из них, которые регулируют права и свободы субъектов трудовых отношений, порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора или трудового контракта, нормы, регулирующие порядок начисления и выплаты заработной платы, а также те нормы, которые регулируют рабочее время и время отдыха, материальную ответственность субъектов трудовых отношений и другие. К нематериальным нормам ученые относили те из них, которые регулируют организаторскую деятельность различных субъектов трудового права в создании условий, необходимых для безопасного и производительного труда работников, для бесперебойного и эффективного функционирования всех производственных циклов, а также нормы, регулирующие порядок создания, реорганизацию и ликвидацию различных субъектов хозяйствования. В процедурную группу включались и те нормы, которые обеспечивали юридическую защиту материальных норм и закрепленных в них прав и обязанностей субъектов трудового права. К процессуальным нормам мы относим и те из них, которые урегулировали порядок разрешения трудовых споров и конфликтов, порядок применения санкции. В связи с принятием нового Трудового кодекса и вступлением его в действие с 1 января 2000 года значительно расширилось число норм процессуально-процедурного характера, регулирующих всю сферу трудовых процессуально-процедурных отношений. Все это дало основания сделать вывод о том, что из трудового права в Республике Беларусь как отрасли права выделилась обширная группа общественных отношений, урегулированных трудовыми процессуально-процедурными нормами. Это значит, что появилась новая самостоятельная отрасль белорусского права, которую мы называем Трудовое процессуальное право[9]. Трудовое право как любая другая самостоятельная отрасль права имеет и свои источники.

Как отмечено выше, правотворчество в нашей республике тесно связано с различными официальными формами установления и выражения нормативно-правовых актов, которые призваны урегулировать соответствующие трудовые отношения. Поэтому способы и формы, при помощи которых нормативно-правовым актам, регулирующим трудовые отношения, придается обязательная государственная сила, и есть источник трудового права в формальном и юридическом смысле. Все источники трудового права можно классифицировать по следующим основаниям: по степени их важности и субординации; по системе трудового права, его институтов; органам, принявшим конкретный нормативно-правовой акт;

[9] Трудовое процессуальное право: учеб. / под общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Тесей, 2008. – 467 с.

по форме этого акта, сфере его действия и степени обобщенности. По степени важности нами предпочтение отдается международным правовым актам, в которых закреплены принципы международного трудового права. В ст. 8 Конституции Республики Беларусь признается приоритет общепризнанных принципов международного права. Соотношению законодательства о труде и норм международного права посвящена ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь. В ней предусмотрено, что и правила международных договоров в Республике Беларусь или конвенции Международной организации труда, участником которых является наше государство, применяются непосредственно в тех случаях, когда те или иные отношения не урегулированы законодательством о труде. Большое внимание на развитие источников трудового права республики оказывает Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года. Кроме Декларации, источником отрасли трудового права является и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, в котором провозглашено право на труд каждого человека, право на получение возможности заработать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается. К числу источников новой отрасли права следует отнести следующие Конвенции МОТ: Конвенция МОТ от 1930 г. № 29 «О принудительном труде»; № 87 «О свободе ассоциаций и защите прав на организацию»; № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» и др.[10] По степени субординации источники трудового права, на наш взгляд, делятся на законы, подзаконные нормативные процессуально-процедурные акты, а также локальные акты.

4.3. Законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь как источники трудового права

Главное место среди законов как источников трудового права занимает Конституция Республики Беларусь. Она обладает высшей юридической силой, поскольку все другие законы и иные акты органов государственной власти издаются на основе и в соответствии с Конституцией. В Конституции закреплены важнейшие социально-экономические права граждан. Среди них наиболее важными являются: право на труд (ст. 41); право на отдых (ст. 43); право на охрану здоровья (ст. 45); право на социальное обеспечение (ст. 47). Важным источником рассматриваемой отрасли права является и Трудовой кодекс Республики Беларусь, вступивший в действие с 1 января 2000 года. Трудовой кодекс состоит из 6 разделов, 39 глав и 468 статей. В нем содержится значительное число материальных и процессуально-процедурных норм, регулирующих как материальные трудовые, так и трудовые процессуальные и процедурные отношения, возникающие при реализации гражданами республики права на труд, а также при защите и охране трудовых прав и свобод

[10] Международная организация труда и права человека. – Минск: Тесей, 2002. – 246 с.

работников. В 4 разделе Кодекса содержатся статьи, регулирующие в общем плане коллективные трудовые отношения, включая процедуру ведения коллективных переговоров, принятие соглашений и коллективных договоров, разрешение коллективных трудовых споров и конфликтов. Большое число процессуальных и процедурных норм содержится в разделе 5 Трудового кодекса Республики Беларусь, нормами которого устанавливается ответственность работников и нанимателей за ущерб, причиненный имуществу нанимателя, жизни и здоровью работников в процессе выполнения ими трудовых функций. Здесь же содержатся нормы процессуального и процедурного характера, применяемые при осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Нормы права главы «Разрешение индивидуальных трудовых споров» Трудового кодекса регулируют порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, указывают на компетенцию комиссии по трудовым спорам как первичного органа, разрешающего индивидуальные трудовые споры, порядок приема заявлений, поступающих в комиссии по трудовым спорам и сроки их разрешения. Здесь же устанавливается порядок обжалования решений комиссии по трудовым спорам. Особое внимание в этой главе уделяется порядку и срокам рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах, причем указывается, какие из этих споров непосредственно разрешаются в суде, а какие предварительно разрешаются в КТС, а затем в судах. Нормы права этой главы направлены на защиту трудовых прав и свобод работников. К числу источников отрасли трудового права следует отнести Закон «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 22.02.1991 года (в редакции от 20.07.2006 г.), Закон «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 года (в редакции от 14.07.2000 г.), Закон «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 года (в редакции от 29.12.2006 г.), а также Закон «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003 года (в редакции от 29.06.2004 г. и 16.05.2006 г.).

К числу источников отрасли трудового права следует отнести декреты и указы Президента Республики Беларусь. Конституция Республики Беларусь закрепила полномочия различных ветвей власти на правотворческую деятельность. Согласно ст. 99 Основного Закона право законодательной инициативы принадлежит Президенту, депутатам Палаты представителей, Совету Республики Беларусь, Правительству, а также гражданам, обладающим избирательным правом, в количестве не менее 50 тыс. человек. Наибольшими полномочиями в этой сфере обладает Президент. Источниками трудового права являются акты Президента – декреты, имеющие силу закона (ст. 101 Конституции). Президент вправе издавать два вида декретов: временные и обычные (текущие) декреты. Порядок издания декрета зависит от его вида. Так, временные декреты Президент может издавать по своей инициативе либо по предложению Правительства. Декреты, издаваемые по предложению Правительства, скрепляются подписью премьер-министра. Временные декреты должны быть в трехдневный срок представлены для последующего рассмотрения Пала-

той представителей, а затем Советом Республики. Эти декреты сохраняют силу, если они не отменены большинством не менее двух третей голосов от полного состава каждой из палат.

Обычные (текущие) декреты Президент вправе издавать, если Парламент делегирует ему законодательные полномочия на издание декретов.

Президент Республики Беларусь как Глава государства, гарант Конституции, прав и свобод человека и гражданина, в пределах своих полномочий издает указы и распоряжения, организует и контролирует их исполнение.

Особенно большое число трудовых норм содержится в Декрете Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 (в редакции от 02.04.2007 г.) «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»; Указе Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 года (с изменениями и дополнениями от 25.05.1999 г.) «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» также имеется значительное число норм, направленных на регулирование отношений в сфере социального партнерства. К числу источников трудового права относятся постановления Правительства, инструкции министерств, постановления и решения местных органов управления и самоуправления по вопросам труда работников, защиты их трудовых прав и свобод, а также локальные нормы, принимаемые в учреждениях всех форм и видов.

4.4. Подзаконные нормативные правовые акты и локальные нормы как источники трудового права

Трудовое право, как любая другая отрасль права, формируется из различных по форме и способу выражения нормативно-правовых актов, законов, декретов Президента Республики Беларусь, указов, постановлений правительства, инструкций министерств, постановлений местных органов управления и самоуправления, актов локального регулирования.

Правотворчество органов государственного управления является подзаконным и осуществляется в пределах, определяемых актами высших органов власти, декретами и указами Президента Республики Беларусь. Правительству Республики Беларусь принадлежит ведущая роль в конкретизации, детализации и дополнении законов, декретов и указов Президента в области труда, в обеспечении наиболее полного урегулирования важнейших отношений, возникающих при применении труда работников, в защите их трудовых прав и свобод. Юридической основой издания Правительством нормативно-правовых актов являются положения Конституции Республики Беларусь, положения, закрепленные в действующих законах, декретах и указах Президента Республики Беларусь, направленные на наиболее детальное и подробное урегулирование трудовых, а также процессуально-процедурных отношений, возникающих при защите трудовых прав и свобод граждан.

Изучение правовых актов, закрепляющих в той или иной степени полномочия Совета Министров Республики Беларусь в области труда, позволяет сделать вывод, что Правительство республики вправе разрешать в своих нормативно-правовых актах все вопросы, возникающие при применении труда работников, за исключением тех, которые должны решаться актами высших органов государственной власти республики либо Президентом страны.

Следовательно, полномочия Правительства республики ограничены, главным образом, исключительной компетенцией Парламента республики и Президента республики как главы государства.

Совет Министров республики издает соответствующие постановления. Эти постановления издаются на основе и во исполнение законов, декретов и указов Президента в целях их конкретизации. Такие постановления и содержат в себе новые трудовые нормы, не противоречащие законам, декретам и указам Президента. К числу таких постановлений следует отнести те из них, которые направлены на неоднократное применение многими субъектами трудовых и трудовых процессуально-процедурных отношений.

Так, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 1994 года № 267/1 утвержден Устав о дисциплине работников водного транспорта Республики Беларусь. 29 сентября 1993 года постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 656/1 утверждено Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь. 30 сентября 1994 года постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь № 100 утверждено Положение о дисциплине работников Минского метрополитена.

К числу источников трудового права следует отнести следующие постановления Правительства Республики Беларусь: Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда от 28 февраля 2002 года № 288; Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками от 25 сентября 1999 года № 1476 (в редакции от 24.07.2006 г. № 933). В соответствии с этим дополнением установлено, что трудовой контракт с работниками заключается на срок не менее одного года. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления контракта по истечении срока его действия работникам, добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, может определяться: имеющим длительный стаж работы в организации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом – продолжительностью не менее трех лет; имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию – продолжительностью не менее пяти лет; достигшим предпенсионного возраста (женщины – 53 года, мужчины – 58 лет) – не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту.

Важным источником трудового права является Положение о лицензировании деятельности по оказанию юридических услуг, утвержденное

постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 октября 2003 года № 1363 (в редакции от 17.10.2006 г. № 1332), в котором подробно урегулирован вопрос о порядке оказания юридических услуг лицами, имеющими высшее юридическое образование, и необходимости лицензирования соответствующих видов деятельности.

Правительством Республики Беларусь принято значительное число постановлений, рассчитанных на неоднократное применение по вопросам трудовых и трудовых процессуально-процедурных отношений. В основном эти постановления направлены на осуществление мероприятий, связанных с осуществлением хозяйственной реформы в условиях рыночной экономики, на совершенствование оплаты труда работников, повышение их материальной заинтересованности в результатах труда, на проведение мероприятий по рациональному использованию трудовых ресурсов, обеспечению производства высококвалифицированными кадрами, на обеспечение научной организации труда и установление четких правил о трудовых обязанностях работников, об ответственности за неисполнение трудовых обязанностей, на совершенствование существующей системы пенсионного обеспечения работников, повышение размеров пенсий и установления для инвалидов труда и войны различных льгот и преимуществ, на обеспечение соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, а также на дифференциацию правового регулирования труда в соответствии с объективными условиями трудового процесса, в зависимости от субъектного состава трудовых отношений.

Изучение содержания нормативных актов, принимаемых Правительством республики, и изучение их соотношения с законодательными актами республики показывает, что правительство издает акты в целях: конкретизации, детализации, дополнения законов, указов, установления порядка их применения; решения вопросов, не затрагиваемых в законодательных актах и отнесенных к компетенции правительства. Содержание актов Правительства определяет их место в системе источников трудового права.

Значительное число трудовых актов принимают и отраслевые министерства и госкомитеты Республики Беларусь. Среди министерств и госкомитетов, издающих трудовые и трудовые процессуально-процедурные нормы, особое место занимает Министерство труда и социальной защиты населения. В его компетенцию входит издание подзаконных нормативно-правовых актов по широкому кругу вопросов, в том числе относящихся к регулированию не только трудовых, но и трудовых процессуально-процедурных отношений. Они касаются вопросов рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, премирования работников, нормирования труда, пенсионного обеспечения и обеспечения работников пособиями, охраны труда, особенности охраны труда женщин и подростков, а также инвалидов и других. Посредством этих нормативно-правовых актов подзаконного характера этого министерства в значительной степени обеспечивается единство и необходимая дифференциация правового регулирования не только условий труда и его оплаты работников в масштабах народного

хозяйства страны, но и устанавливаются соответствующие процедуры и процессуальные положения, касающиеся защиты трудовых прав и свобод работников, порядка разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров (конфликтов). Подробное изучение трудовых норм, принимаемых Министерством труда и социальной защиты, позволяет сделать вывод, что многие из них наряду с разъяснением, толкованием и конкретизацией действующего законодательства о труде содержат и такие нормы, которые конкретизируют и дополняют отдельные положения не только законов, декретов и указов Президента Республики Беларусь, но и постановлений Правительства. Поэтому такие подзаконные нормативно-правовые акты этого министерства могут рассматриваться в качестве самостоятельных подзаконных нормативных актов, являющихся источниками трудового права.

В числе таких подзаконных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые и трудовые процессуальные отношения, следует отнести: Нормативы численности специалистов по охране труда на предприятиях, утвержденные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 22 июля 1999 года № 94; Рекомендации по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров, утвержденные 24 ноября 1998 года; Положение о порядке и условиях переселения безработных по направлению государственной службы занятости, утвержденное 27 июня 1996 года № 51 (в редакции от 31.01.2007 г.); Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные 5 апреля 2000 года № 46; Примерная форма трудового контракта, утвержденная 27 декабря 1999 года; Положение о коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденное 14 апреля 2000 года № 54; Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утвержденный 29 июля 1994 года (в редакции от 04.03.2007 г. № 74); Методика проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденная 4 сентября 1995 года № 74 (в редакции от 26.05.2000 г. № 80); О нормах подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет, утвержденные 18 декабря 1998 года № 116; О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную, утвержденные 8 декабря 1997 года № 111; Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденные 28 мая 1999 года № 67; Правила обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами, утвержденные 27 апреля 2000 года № 70; Положение о планировании и разработке мероприятий по охране труда, утвержденное 23 октября 2000 года № 136 и другие.

К числу источников трудового права относятся и подзаконные акты других отраслевых министерств и госкомитетов. Как правило, это инструкции и разъяснения, которые направлены на конкретизацию и уточнение как законов, декретов и указов Президента, так и постановлений Правительства и Министерства труда и социальной защиты. 15 февраля 1996 года

приказом министра образования Республики Беларусь № 58 с изменениями и дополнениями утверждено положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь в редакции от 24.12.2004 года, в котором предусмотрено, что после избрания на должность профессорско-преподавательского состава учеными советами вузов и факультетов предоставлено право ректору заключать с избранными работниками на профессорско-преподавательские должности трудовой контракт сроком от года до пяти лет. 29 мая 2001 года Министерство здравоохранения совместно с Министерством труда и социальной защиты утвердили Список профессиональных заболеваний, которые имеют место при выполнении работниками работ во вредных и тяжелых условиях труда, а также на подземных работах.

Главной особенностью перечисленных выше трудовых и трудовых процессуально-процедурных актов, принимаемых министерствами, является то, что они не должны противоречить не только действующим законам, декретам и указам Президента, но и постановлениям Правительства. Как правило, они должны соответствовать вышеназванным нормативно-правовым актам, регулирующим трудовые отношения, они должны их уточнять и конкретизировать.

Органы местного самоуправления – Советы депутатов трудящихся – областные, городские, районные, сельские, поселковые и их исполнительные комитеты также участвуют в правовом регулировании трудовых отношений. Издаваемые ими нормативно-правовые акты носят подзаконный характер, и они могут являться источниками трудового права. Среди этих органов местного самоуправления различают представительные органы и исполнительные. Представительные органы называются советами, а исполнительные – исполкомами советов депутатов трудящихся. Принимаемые ими постановления (их принимают Советы) и решения (их принимают исполкомы) по трудовым отношениям, рассчитанные на неоднократное применение неопределенным кругом субъектов трудовых отношений, и есть источники трудового права. Такими актами, как правило, определяется режим работы учреждений бытового обслуживания в городах и населенных пунктах, учреждений торговли, здравоохранения, связи и другие. Особенно урегулирован порядок работы (как правило, в одно окно) таких учреждений, как нотариальные конторы, бюро технической инвентаризации, домоуправления, местных налоговых органов.

Значительная роль в постановлениях и решениях органов местного управления уделяется регулированию деятельности органов по трудоустройству, занятости и социальной защиты.

По отдельным вопросам председатели исполнительных комитетов могут издавать специальные распоряжения, рассчитанные на их неоднократное применение, которое также можно рассматривать как источники трудового права. Принимаемые подзаконные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, как правило, вступают в действие после их опубликования. Иногда в них указываются сроки, с наступлением которых они вступают в действие.

Главное для этих подзаконных нормативных актов, принимаемых местными органами самоуправления, является то, что они не должны противоречить ни законам Республики Беларусь, ни декретам и указам президента, ни постановлениям правительства. Сфера регулирования трудовых отношений ограничивается той территориальной единицей, на территории которой функционирует соответствующий орган местного самоуправления.

Соответствующими трудовыми нормами определяется и порядок разрешения разногласий и коллизий, которые могут возникнуть при соотношении круга субъектов регулируемых отношений, а также сферы действия каждого такого подзаконного нормативного акта с учетом территории его действия.

4.5. Локальные нормы как источники трудового права

Система источников трудового права отличается от источников других областей права тем, что в регулировании трудовых отношений важное место занимают локальные (местные) нормы права, которые принимаются непосредственно в учреждениях, организациях нанимателем или уполномоченным им органом по согласованию с трудовым коллективом или профсоюзным комитетом. Благодаря локальному регулированию трудовых отношений развиваются демократические основы в производственной деятельности. Соотношение же локального и централизованного регулирования является показателем демократизма существующей правовой системы общества.

Локальное нормотворчество осуществляется непосредственно участниками трудовых отношений, которые принимают участие в создании этих норм, могут влиять на их содержание. Это дает возможность работающим знать объем надлежащих им прав и обязанностей, которые определены локальными нормами, максимально приспосабливая их для реализации своих интересов и удовлетворения нужд. Для того чтобы осуществлялось локальное нормотворчество, необходимы два условия. Во-первых, нормы являются локальными и приобретают силу лишь при условии, что они приняты в порядке, предварительно определенном централизованным регулированием. Во-вторых, локальное нормотворчество возможно при наличии общей нормы, которая предоставляет определенным субъектам право заниматься нормотворчеством. Это означает, что субъекты трудового права поставлены в определенные рамки локального нормотворчества. Здесь осуществляется принцип «разрешено лишь то, что определено законом». При этом сущность локальных норм сводится к развитию общих норм трудового права, которые распространяют свое действие только на отношения конкретного учреждения, где они приняты. Таким образом, локальная норма в трудовом праве – правило общеобязательного поведения, которое предварительно санкционировано государством и принято в установленном законом порядке непосредственно в учреждении, действует в его границах.

Локальные нормативные акты, являясь источником трудового права, представляют собой систему, в основе которой лежит совокупность общественно-трудовых отношений, отражающих специфику производства, технологии, технологического процесса организации. Функции трудового права, выражающие общие закономерности и свойства отрасли, проявляются (конкретизируются) и в локальном регулировании общественно-трудовых отношений. Важной чертой правового регулирования трудовых отношений в настоящее время становится усиление его договорного характера, роли локальных нормативных актов. Локальные нормы в рыночных условиях хозяйствования представляют собой формализованный результат социального партнерства в учреждении, определенную систему правил трудового поведения, нашедших закрепление в локальных нормативных актах. Поэтому порядок разработки, принятия (утверждения) локальных нормативных актов является актуальным для науки и практики трудового права в части выявления его роли в социальном сотрудничестве, разрешения противоречий интересов нанимателя, работников и их представителей, в установлении внутреннего трудового распорядка учреждения.

Локальные нормативные акты занимают важное место среди источников трудового права. В ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь содержится определение локальных нормативных актов: «Локальные нормативные акты – это 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».

Локальные нормативные акты могут приниматься:

1. Самостоятельно нанимателем.

С учетом примерного перечня, указанного в ч. 2 ст. 405 ТК, 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 (ч. 3 ст. 405 ТК).

2. С участием профсоюзов.

К примеру, установление, замена или пересмотр норм труда (ч. 1 ст. 87 ТК); установление правил внутреннего трудового распорядка на основании Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (ст. 195 ТК).

3. По согласованию с профсоюзом.

Многие вопросы, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, должны решаться нанимателем по согласованию с профсоюзом:

– утверждение графика работ (сменности) (ч. 5 ст. 123 ТК);

– установление пятидневной с двумя выходными днями или шестидневной с одним выходным днем рабочей недели (ч. 1 ст. 124 ТК);

– введение суммированного учета рабочего времени (ч. 7 ст. 126 ТК);

– принятие решения о разделении рабочего дня на части (ч. 3 ст. 127 ТК);

– установление по индивидуальным или коллективным просьбам режима гибкого рабочего времени (ч. 2 ст. 128 ТК);

– утверждение графика трудовых отпусков (в случае отсутствия профсоюза график трудовых отпусков утверждается нанимателем по согласованию с работником) (ч. 1 ст. 168 ТК);

– установление иного срока составления графика трудовых отпусков, отличного от определенного в ч. 2 ст. 168 ТК (иной срок может устанавливаться также коллективным договором, соглашением) (ч. 2 ст. 168 ТК).

4. Совместно с профсоюзом.

Например, заключение коллективного договора (гл. 34, 35 ТК).

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом (ч. 5 ст. 235 ТК).

Локальный нормативный акт – это всегда письменный документ. Требования к его форме, языку, стилю изложения, структуре и содержанию, наличию соответствующих реквизитов (дата принятия, номер, наименование, регистрация и др.) регулируются в централизованном порядке, формируются учеными. Трудовой кодекс Республики Беларусь устанавливает требования как к форме акта (положения, инструкции, графики и т.д.), так и к структуре и содержанию некоторых локальных актов (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка). Искажение формы или выход за пределы круга вопросов, решение которых предписано в конкретном акте, видимо, будет означать нарушение компетенции правотворческого органа. Письменная форма способствует единообразному пониманию сути акта. Она необходима для применения возможных санкций в случаях неисполнения локальных норм.

Основное правило, которое должно соблюдаться при принятии локальных нормативных актов: они не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством о труде. Локальные нормативные акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. Локальные нормативные акты предназначены только для внутреннего использования в рамках конкретного учреждения. Регулируя трудовые и иные тесно связанные с ними отношения, локальные акты отличаются наибольшей по сравнению с другими правовыми актами приближенностью к работнику. Это выражается в том, что с их помощью формируется содержание каждого трудового договора, устанавливается перечень информации о работнике и иные вопросы, касающиеся его персональных особенностей.

Как правило, посредством реализации локальных норм работник получает вознаграждение за труд, дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества, выплачиваемые за счет средств учреждения. Локальные акты закрепляют правила поведения участников совместного труда, характерные для данного учреждения. Помимо правовых норм, составляющих основное содержание локального нормативного акта, в нем закрепляются деловые обычаи (например, требование запол-

нять обходные листки при увольнении работников), деловые обыкновения (проведение «планерок» или выдача работникам письменных заданий), корпоративные традиции (чествование передовиков производства), этические нормы (встречать каждого клиента фирмы приветствием), эстетические нормы (ношение фирменной одежды).

Важной чертой правового регулирования трудовых отношений в настоящее время становится усиление его договорного характера, роли локальных нормативных актов. Локальные нормы в рыночных условиях хозяйствования представляют собой формализованный результат социального партнерства в организации, определенную систему правил трудового поведения, нашедших закрепление в локальных нормативных актах. Поэтому порядок разработки, принятия (утверждения) локальных нормативных актов является актуальным для науки и практики трудового права в части выявления его роли в социальном сотрудничестве, разрешения противоречий интересов нанимателя, работников и их представителей, в установлении внутреннего трудового распорядка учреждения.

В ст. 194 ТК приводится перечень локальных актов, регулирующих трудовой распорядок. В этот перечень, который не является исчерпывающим, включены:

– правила внутреннего трудового распорядка;
– штатное расписание;
– должностные инструкции работников;
– графики сменности;
– графики отпусков;
– положения и инструкции по охране труда и технике безопасности;
– коллективный договор.

Приведенный перечень можно дополнить положениями о структурных подразделениях, о материальной ответственности работников, об условиях оплаты труда, о представительстве интересов нанимателя и др.

Локальные акты не ограничены сферой регулирования трудового распорядка. Внутренняя структура любого учреждения требует четкого распределения функций между персоналом. Поэтому в отдельный перечень локальных актов организации можно включить инструкции по делопроизводству и по работе с обращениями граждан, положения о коммерческой тайне и о порядке заключения и исполнения хозяйственных договоров, схемах документооборота, учетной политике и др.

Каждое учреждение обязано на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Госкомтруда от 19.05.1994 г. № 56, с изменениями и дополнениями от 25.03.1999 г., разработать, утвердить и применять Правила внутреннего трудового распорядка своей организации.

Названные правила устанавливаются руководителем учреждения с участием профсоюзов. В случае, если профсоюза в организации нет, правила внутреннего трудового распорядка устанавливает (утверждает) руководитель с учетом специфики деятельности учреждения, режима работы, согласованного с местными исполнительными и распорядительными органами.

Штатное расписание, в первую очередь, фиксирует внутреннюю структуру учреждения, определяет состав персонала, необходимого для осуществления указанной в уставе этого учреждения деятельности, и фонд оплаты его труда. Состав персонала учитывается по каждому подразделению (управлению, отделу, службе, сектору, бюро, участку, цеху, комплексу, торговому объекту и пр.) с указанием наименования и количества специалистов, тарификации, должностных окладов и тарифных ставок. Должности и профессии персонала в штатном расписании должны указываться в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих».

На основе штатного расписания определяются должность и место работы специалиста в общей структуре учреждения, устанавливаются порядок и условия координации действий специалистов для достижения поставленных целей. Штатное расписание является базисом для разработки других локальных актов, связанных с распределением обязанностей нанимателя между руководящими работниками, утверждением положений о структурных подразделениях и должностных инструкций для персонала. В рамках штатного расписания формируются условия трудовых договоров с персоналом. Право утверждать штатное расписание предоставлено руководителю учреждения.

При заключении трудовых договоров необходимо конкретизировать права и обязанности каждого работника. Министерства и ведомства вправе разрабатывать и рекомендовать для использования при разработке конкретных должностных инструкций типовые или примерные должностные инструкции.

Если в учреждении применяется сменный режим работы, то руководителем утверждается по согласованию с профсоюзом график сменности, который доводится до сведения персонала в установленные законодательством сроки.

В каждом учреждении ежегодно разрабатывается и утверждается по согласованию с профсоюзом или с работниками (если нет профсоюза) график отпусков на каждый календарный год. Трудовым кодексом установлен срок разработки и утверждения этого локального акта – не позднее 5 января или иного установленного коллективным договором срока.

В общей системе локальных нормативных актов положения и инструкции по охране труда и технике безопасности занимают особую нишу, поскольку именно эти документы должны обеспечить санитарно-гигиенические условия и безопасность труда.

Коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками и по своему содержанию является универсальным локальным актом учреждения. Трудовым кодексом определено, что в коллективном договоре могут содержаться следующие положения:

– об организации труда и повышении эффективности производства;

– о нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;

– о размерах тарифных ставок (окладов) доплат и надбавок к ним;

– о продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

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

– о заключении и расторжении трудовых договоров;

– об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;

– о регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

– о строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;

– об организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

– о предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

– об улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;

– о создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

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

– об ответственности сторон за невыполнение условий коллективного договора;

– о гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

– об ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;

– о других трудовых и социально-экономических условиях.

Некоторые из названных выше положений коллективного договора могут быть оформлены в виде приложений или сформированы в виде отдельных локальных нормативных актов – положений об оплате труда, о премировании, о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков, об условиях установления доплат и надбавок, о выплате вознаграждения по итогам работы за год и пр.

Если коллективный договор в силу определенных причин в учреждении не применяется, то вопросы, отнесенные к содержанию такого договора, наниматель может урегулировать в одностороннем порядке, утвердив положение о персонале.

Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда отражает суть государственно-правового управления общественным трудом, ибо именно посредством такого сочетания достигается единство и дифференциация условий труда в зависимости от отраслевых и региональных особенностей производства, лучше учитываются общие и специфические условия труда в конкретных учреждениях.

В науке трудового права локальное нормотворчество обычно понималось и понимается как возможность нанимателя конкретизировать действующее законодательство о труде, восполнить его пробелы с учетом жизнедеятельности организации. В действительности же, как считает Веселова Е.Р., локальное нормотворчество играет более значительную роль. Локальное нормотворчество в организации выполняет, прежде всего, функцию самостоятельного установления локальных норм трудового права с учетом особенностей учреждения. В настоящее время возможности, предоставленные законодательством, все еще не в полной мере используются участниками социально-трудовых отношений. В связи с этим для науки трудового права являются актуальными вопросы, касающиеся локального нормотворчества процесса организации, содержания, структуры и системы локальных норм, локальных нормативных правовых актов организации.

В науке трудового права наличие локальных источников и их существенное влияние на формирование трудовых отношений признается как специфика метода правового регулирования труда.

Деятельность учреждений по установлению локальных правовых норм в области трудовых отношений представляет собой разновидность правотворческой деятельности. Эта деятельность осуществляется в пределах установленной законодательством компетенции. Формой выражения локальных норм служат локальные нормативные акты. Характерной особенностью локального нормативного регулирования трудовых отношений является способ принятия локальных нормативных актов, в основе которого лежит, как правило, договорно-согласительный принцип. Достоинство этого принципа состоит в том, что он обеспечивает широкое участие работников учреждения (в большинстве случаев через представительные органы) в регулировании трудовых отношений.

Как считает Хныкин Г.В., помимо правовых норм, составляющих основное содержание локальных нормативных актов, в них закрепляются деловые обычаи, деловые обыкновения, корпоративные традиции, этические и эстетические нормы. Они определяют социальные ориентиры учреждений, направленные на смягчение негативных последствий рыночных отношений. Локальным актам присущи все признаки, характерные для нормативных правовых актов.

Вместе с тем, по мнению Хныкина Г.В., локальные источники права обладают специфическими особенностями. Во-первых, в основе их формирования лежат правовые нормы общего действия, которые с учетом условий труда в учреждении могут изменяться, дополняться или конкретизироваться.

Во-вторых, основным, доминирующим субъектом локального нормотворчества является наниматель, который может (а в отдельных случаях – обязан) принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. Возможности работников, связанные с принятием собственных локальных источников, а также с их влиянием на нормотворческую деятельность нанимателя, весьма ограничены.

В-третьих, локальные нормативные акты – это акты, предназначенные только для внутреннего использования в рамках конкретного учреждения. Регулируя трудовые и иные тесно связанные с ними отношения, локальные акты отличаются наибольшей по сравнению с другими правовыми актами приближенностью к работнику. Это выражается в том, что с их помощью может формироваться содержание каждого трудового договора, устанавливаться перечень информации о работнике и иные вопросы, связанные с его персональными данными. Как правило, посредством реализации локальных норм работник получает вознаграждение за труд, дополнительные по сравнению с законодательством льготы и преимущества, выплачиваемые за счет средств учреждения.

В-четвертых, локальные нормы отличает быстрота реагирования на изменения в общественной организации труда. Они могут достаточно оперативно удовлетворять производственные потребности при узаконении различных интересов сторон. Они нередко принимаются в порядке эксперимента, чтобы проверить варианты их воздействия на работников, установить эффективность их практического применения.

В-пятых, гибкость в применении трудового законодательства к конкретным условиям производства и разнообразие локальных норм позволяет установить преимущества одних учреждений перед другими. Это достигается установлением в локальных нормах благоприятных условий труда и социального климата, привлекательных моральных и материальных стимулов. Тем самым закрепляются социальные ориентиры, присущие данному учреждению.

В-шестых, нельзя не отметить социальную направленность локальных норм, поскольку их принятие нередко связано со смягчением негативных последствий рыночных отношений. В локальных актах закрепляются обязанности нанимателя, связанные с предоставлением работникам материальных пособий, ссуд на жилищное строительство, на санаторно-профилактическое лечение и т.д.

По способу создания можно выделить следующие локальные нормативные акты:

1) единоначальные, т.е. принимаемые непосредственно нанимателем без участия представительных органов работников (как правило, эти акты, не предусмотренные трудовым законодательством);

2) совместные, т.е. принимаемые нанимателем и представительными органами работников;

3) согласительно-договорные, т.е. принимаемые нанимателем по согласованию с представительным органом работников (перечень таких актов устанавливается нанимателем);

4) создаваемые нанимателем с учетом мнения представительного органа работников (к ним относятся все акты, предусмотренные трудовым законодательством).

В зависимости от сферы действия локальные нормативные акты можно разделить на акты общего и специального действия. Первые (их

большинство) распространяют свое действие на всех работников учреждения. Вторые – на определенные категории работников или регулируют отдельные аспекты трудовых правоотношений.

Такой критерий, как санкционирование локальных нормативных актов государством, позволяет выделить три группы локальных источников. Во-первых, это локальные акты, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, т.е. акты делегированные государством, которое определяет основное содержание, пределы, сферу и сроки действия, порядок разработки и принятия. Во-вторых, локальные акты, не предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, но признаваемые иными правовыми актами, в том числе коллективными договорами и соглашениями. Последние определяют вопросы содержания и процедур принятия данных локальных актов. В-третьих, акты, не упомянутые централизованными и иными правовыми актами, но активно используемые нанимателем.

По содержанию локальные нормы могут быть разделены на материальные и процессуальные. По степени обобщенности можно выделить комплексные локальные акты (уставы, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка) и текущие.

По форме выражения (наименованию) различают следующие локальные акты: 1) договоры, соглашения; 2) уставы, положения; 3) правила; 4) инструкции; 5) перечни; 6) графики; 7) процедуры; 8) стандарты; 9) приказы.

Локальные нормативные правовые акты, занимающие значительное место в массиве нормативно-правовых актов, издаются не государственными органами, а разрабатываются и принимаются иными структурами гражданского общества, прежде всего хозяйствующими субъектами. Характерным для этих субъектов является то, что они по своей природе способны издавать нормы, обязательные для исполнения определенным кругом лиц, а государство признает за ними право на нормотворчество в определенных законом пределах. Субъектом локального правотворчества всегда выступает специальный орган, занимающийся разработкой и принятием локальных юридических норм.

Как отмечает Веселова Е.Р., локальная норма трудового права – это правило общеобязательного поведения, разработанное и принятое нанимателем самостоятельно или при участии трудового коллектива в пределах их компетенции и в порядке, установленном законодательством о труде, коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами данного учреждения, регулирующее социально-трудовые отношения путем предоставления прав и возложения обязанностей на субъектов социально-трудовых отношений организации и обеспечиваемое средствами хозяйской власти, а в случае возникновения трудового спора – возможностями юрисдикционных органов государства.

Именно система трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений является основой построения определенным образом упорядоченной совокупности правовых норм, действующих в отдельном учреж-

дении, ее системообразующим критерием. Локальные нормы трудового права регулируют как индивидуальные отношения, складывающиеся между нанимателем и работником, так и отношения по организации труда и управлению трудом, социальному партнерству, субъектами которых являются наниматель и трудовой коллектив работников. К нормам, предметом которых являются отношения, непосредственно связанные с трудовыми, относятся нормы о трудоустройстве у данного нанимателя; о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников непосредственно у данного нанимателя; об обеспечении соблюдения нанимателем и работниками трудовых прав и обязанностей.

Функции локального правового регулирования предопределяют место локальных нормативных актов в системе трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Локальные нормативные правовые акты являются первичной нормативной основой регулирования социально-трудовых отношений учреждения. Они принимаются не только для того, чтобы привести в действие общие нормы трудового законодательства, но и для установления специфичных с учетом сложившихся условий в организации правил трудового поведения.

По мнению Подвысоцкого П.Т., локальная норма права обладает всеми признаками общей правовой нормы. Вместе с тем локальная норма содержит специфические признаки, присущие только этой норме, а именно: источником ее формирования являются нормы общего значения; субъектами локального нормативного правотворчества являются наниматель и коллектив работников учреждения; она является одной из форм участия работников в управлении учреждением; ее сфера действия – конкретное учреждение, в котором была принята данная локальная норма трудового права.

Локальное нормативное регулирование характеризуется большим динамизмом, чем государственное. Локальные нормативные акты проходят практическую проверку, которая выявляет степень их возможности для эффективного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. В случае обнаружения их недостатков локальные нормативные акты оперативно могут быть подвергнуты необходимым изменениям и дополнениям.

По сравнению с государственным регулированием, осуществляемым в централизованном порядке, локальное нормативное регулирование отличается своеобразием, которое проявляется, прежде всего, в том, что сфера его действия ограничена рамками конкретного учреждения: предмет регулирования и порядок установления локальных нормативных актов определен в действующем трудовом законодательстве; их содержание определяется в ходе переговоров между работниками (их представителями) и нанимателями (их представителями); они выступают как форма привлечения работников к управлению делами учреждения.

Локальные нормативные акты носят подзаконный характер, поскольку они, главным образом, дополняют, уточняют и конкретизируют положения законодательных и иных нормативных актов, принятых компетентными госу-

дарственными органами, и не могут снижать и ухудшать уровень условий труда, установленный в централизованном порядке. Локальные нормативные акты иногда могут выступать в роли экспериментального регулирования, проводимого в целях проверки целесообразности того или иного варианта решения вопроса. В них могут содержаться элементы опережающего правового регулирования, направленные на ликвидацию пробелов в праве, преодоление отставания правовой надстройки от развития базисных отношений, поиска адекватного варианта правового регулирования трудовых отношений.

В механизме нормативного правового регулирования трудовых отношений локальные нормативные акты выполняют главную свою функцию – конкретизации (детализации) правовых норм, содержащихся в трудовом законодательстве или восполнения имеющихся в нем пробелов.

Локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, присуща еще одна не менее важная функция. Они содействуют развитию трудового законодательства, ибо данные об их эффективности в конкретном учреждении могут учитываться в нормотворческой деятельности по дальнейшему расширению складывающейся практики их применения и отражению их содержания в нормах, принимаемых на государственном уровне.

Степень эффективности разработки и применения локальных нормативных актов и локальных норм, по мнению Ухиной С.В., находится в прямой зависимости от следующих факторов:

• прогнозирования последствий принимаемых локальных нормативных актов;

• точного и четкого определения предмета локального нормотворчества (т.е. тех общественных отношений или их группы, необходимость правового урегулирования которых объективно существует);

• максимального учета общественного мнения как в процессе разработки локальных нормативных актов, так и во время согласования и доработки проектов;

• вовлечения широкого круга специалистов в процесс разработки локальных нормативных актов;

• степени владения разработчиками локальных нормативных актов навыками и приемами юридической техники;

• создания действенных механизмов по неукоснительному воплощению норм локальных нормативных актов в правоприменительной деятельности той или иной организации, включая меры, проводимые с целью обобщения, анализа, закрепления положительного опыта, достигнутого в сфере реализации локальных нормативных актов;

• строгого соблюдения требований законности как в процессе разработки, так и применения локальных нормативных актов.

Будучи нормативными актами, считает Рогалева Г.Л., локальные нормы выполняют не только общие функции, свойственные всем правовым нормам, но и специфические, которые вообще не характерны для норм, установленных в централизованном порядке, либо не типичны для них.

Таким образом, по сравнению с законодательным регулированием, осуществляемым в централизованном порядке, локальное регулирование отличается некоторым своеобразием, которое проявляется, прежде всего, в том, что оно:

– осуществляется непосредственно в сфере труда – в учреждениях;

– испытывает опосредованное воздействие государства с помощью трудового законодательства (органы государственной власти и управления прямого участия в локальном регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений не принимают);

– имеет подзаконный характер, главным образом развивая, уточняя и конкретизируя положения законодательных и иных нормативных актов, принятых в установленном законом порядке компетентными органами, и не может противоречить централизованному регулированию;

– направлено на упорядочение таких общественных отношений, которые являются специфическими для данного учреждения и не урегулированы (или не полностью урегулированы) в централизованном порядке;

– выступает как форма саморегуляции работниками учреждения (непосредственно или опосредованно) тех вопросов регулирования социально-трудовых отношений, которые относятся к компетенции учреждения;

– осуществляется с участием самих работников учреждения или профсоюзного органа, представляющего интересы работников данного учреждения, другого представительного органа в случае, предусмотренном законом;

– имеет подзаконный характер, главным образом развивая, уточняя и конкретизируя положения законодательных и иных нормативных правовых актов, принятых в установленном порядке компетентными государственными органами, и не может противоречить централизованному регулированию;

– нередко выступает в роли экспериментального регулирования, в ходе которого производится проверка целесообразности того или иного варианта решения вопроса;

– может содержать элементы опережающего регулирования, направленного на ликвидацию пробелов в праве, преодоление отставания правовой надстройки от развития базисных отношений, поиска адекватного варианта правового регулирования условий труда.

Таким образом, локальные нормы образуют систему, обычно необходимую и достаточную для регулирования сложившихся социально-трудовых отношений в организации. Система локальных норм организации составляет значительный относительно самостоятельный комплекс юридических правил, который можно именовать локальным трудовым правом. Локальное трудовое право – это определенным образом упорядоченная совокупность, система локальных норм трудового права, являющаяся результатом социального компромисса, согласования интересов нанимателя и работников, регулирующая социально-трудовые отношения в учреждении, обеспечиваемая применением или возможностью применения

мер убеждения, стимулирования и контроля в учреждении, а в необходимых случаях и мерами государственного принуждения.

4.6. Соглашения и договоры о труде как источники трудового права

В юридической литературе исследовались источники трудового права многими учеными[11]. Однако источники трудового процессуально-процедурного права исследованы лишь в учебном пособии «Трудовое процедурно-процессуальное право» под редакцией В.Н. Скобелкина[12]. В параграфе 6 главы 3 этого учебного пособия исследованы договоры и соглашения о труде как источнике трудового права[13]. Мы считаем, что соглашения и договоры безусловно являются источниками трудового права. Они занимают, как нам представляется, промежуточное место между подзаконными нормативными актами и локальными нормами, регулирующими трудовые отношения.

В главе 35 Трудового кодекса имеется ряд статей, регулирующих соглашения и договоры, которые являются, безусловно, источниками трудового права. В ст. 358 Трудового кодекса Республики Беларусь указано, что соглашение – это нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.

Они заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях. Их субъектами в соответствии со ст. 359 ТК Республики Беларусь являются: 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.

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции. В соответствии со ст. 360 ТК Республики Беларусь генеральные соглашения содержат положения о: развитии социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждении трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массо-

[11] Смолярчук, В.И. Источники советского трудового права / В.И. Смолярчук. – М.: Юрид. лит., 1978; Томашевский, К.Л. Соотношение судебной практики с источниками права / К.Л. Томашевский // RESNOVA. – 1998. – № 1. – С. 12 – 15.

[12] Трудовое процессуально-процедурное право: учеб. пособие / В.Н. Скобелкин [и др.]; под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – С. 219.

[13] Там же.

вых увольнений; основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе минимальном потребительском бюджете, минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях; заработной плате работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом; обеспечении занятости; охране труда и окружающей среды; иных трудовых и социально-экономических условиях.

Из перечисленного видно, что генеральные соглашения включают общие установки социально-экономической политики данного периода времени и охватывают совокупные интересы всех работников и нанимателей. В них, как правило, предусматриваются положения о принципах регулирования заработной платы и минимальных социально-экономических гарантиях, исходя из роста цен и уровня инфляции. В нем предусмотрены меры, направленные на повышение реальной заработной платы, установление и обеспечение государственных гарантий в области труда, усиление законодательной защиты прав работников на своевременное получение начисленной заработной платы, обеспечение принципов справедливого вознаграждения за равный труд, создание действенного контроля за соблюдением трудового законодательства и ходом выполнения генерального соглашения. Тарифные соглашения как отраслевые ориентируются главным образом на интересы работников и нанимателей данной отрасли, но с учетом решения социально-экономических проблем в межотраслевом плане. Отраслевые отношения, как правило, включают: отраслевой уровень минимальной заработной платы, соотношения ее размеров по квалификационным группам или по конкретным размерам ставок и окладов, гарантированные размеры доплаты надбавок компенсационного характера, порядок регулирования заработной платы, минимальные гарантии, связанные с ростом цен, уровнем инфляции, повышением стоимости жизни, правила найма и увольнения, условий охраны труда, режимов труда и отдыха, положения о содействии занятости, переквалификации работников, меры по их социальной защите. В эти соглашения включаются гарантии обеспечения экологической безопасности и охраны здоровья работников, а также мероприятия по соблюдению интересов работников при приватизации государственных предприятий, ведомственного жилья и других. Сюда же включаются процедуры заключения отраслевых соглашений, методы контроля за их исполнением и порядок разрешения возникающих споров. Содержание местных соглашений определяется их сторонами. Как правило, в областные, городские, районные, местные соглашения включаются следующие положения: создание условий для стабилизации экономики региона и обеспечения занятости населения; улучшение охраны труда и состояния экологической безопасности; охраны здоровья, медицинское, социальное и культурное обслуживание населения, и развитие сферы услуг и обеспечения внутреннего товарного

рынка; строительство жилья, объектов социальной сферы и благоустройство населенных пунктов; укрепление социальной защиты инвалидов, пенсионеров, женщин, имеющих детей, работа с молодежью и детьми. Областные, городские и районные тарифные соглашения предусматривают обеспечение стабильной работы трудовых коллективов, совершенствование оплаты труда работников, их социальных гарантий и льгот, обеспечение занятости, установление и поддержание нормального режима труда и отдыха, решение жилищно-бытовых и социально-культурных проблем, создание условий для деятельности профсоюзов и урегулирование трудовых конфликтов.

Перечисленные соглашения вступают в действие или после их опубликования, или после их подписания. Трудовой кодекс Республики Беларусь признает вступление соглашений в законную силу со дня подписания сторонами (либо со дня, установленного самим соглашением). Поэтому можно считать, что эти соглашения являются источниками правового регулирования трудовых отношений с этого времени.

Вторую группу источников трудового права составляют коллективные договоры. Они могут заключаться в учреждениях различных форм собственности между работниками организации в лице их представительного органа и нанимателем или уполномоченным им представителем. Как правило, коллективные договоры заключаются в феврале каждого года на год либо сроком на три года.

В юридической литературе также отсутствуют разработки относительно того, являются ли трудовые договоры и трудовые контракты источниками трудового права. Представляется, что Трудовой кодекс Республики Беларусь значительно расширил круг элементов, входящих в содержание трудового договора.

Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 (в редакции от 02.04.2007 г.) введена контрактная форма трудового договора, которая в настоящее время стала преобладающей при реализации гражданами Республики Беларусь права на труд.

Возникает вопрос: трудовой договор и трудовой контракт – это источник трудового права или это акт юрисдикции, акт применения норм трудового права? Однозначного ответа на этот вопрос в юридической литературе нет.

Кроме трудового договора и трудового контракта, наниматель по согласованию с работником может заключать и другие договоры, например, о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу нанимателя. Такие договоры могут заключаться с работниками, достигшими 18-летнего возраста и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество нанимателя. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, устанавливаются отраслевыми министерствами либо Правительством республики. Типовая форма таких договоров утверждается Правительством Республики Беларусь.

К дополняющим, т.е. заключенным и действующим наряду с основным, следует отнести и договоры между нанимателями и работниками о работе по совместительству в том же учреждении, организации в свободное от основной работы время. Особенно широко такие дополнительные договоры в настоящее время заключаются в учреждениях образования, медицинских, фармацевтических учреждениях и учреждениях культуры. При этом при внутреннем совместительстве новый трудовой контракт с такими работниками не заключается, достаточно того, что имеется основной трудовой контракт.

На наш взгляд, трудовые договоры и контракты (и другие договоры, включая дополнительные на внутреннее совместительство) являются источником правового регулирования трудовых отношений.

4.7. Акты судебных органов как источники трудового права

В юридической литературе до сих пор идет дискуссия о том, являются ли акты судебных органов источниками права? По нашему мнению, источниками права, в том числе трудового права как самостоятельной отрасли права, акты судебных органов являются источниками права, если они охватывают неопределенный круг участников судебных процессов и рассчитаны на неоднократное применение. К числу таких актов следует отнести постановления Конституционного Суда, направленные на отмену отдельных положений законов, декретов, указов Президента, постановлений Правительства или инструкций министерств. Если Конституционный Суд признал такой нормативный акт или отдельные его установки неконституционными, они утрачивают силу немедленно и навсегда. Применять такие нормативные акты нельзя. Суды, государственные органы и должностные лица, использующие нормы права в необходимых для них случаях, которые отменил Конституционный Суд или признал их неконституционными, должны подыскивать иные нормативные акты, действующие и не отмененные, которые регулируют трудовые процессуально-процедурные отношения. Также следует указать, что не подлежат исполнению те решения судов и юрисдикционные нормы других органов, которые основаны на отмененных Конституционным Судом правовых нормах или на тех нормах, которые Конституционный Суд признал неконституционными.

Так, следует рассматривать источником трудового процессуально-процедурного права решение Конституционного суда Республики Беларусь от 23 марта 2001 года № Р-110 (2001) «О сроках обжалования в суд военнослужащим дисциплинарного взыскания».

К числу источников трудового права следует отнести постановления Пленумов Верховного Суда Республики Беларусь. Так, постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года № 2, с изменениями и дополнениями от 25 сентября 2003 года № 11 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», безусловно,

является источником не только трудового, но и трудового процессуально-процедурного права.

К числу источников трудового права следует отнести и постановление Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 28 сентября 2000 года № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда». Этим постановлением предоставлено право работникам взыскивать возмещение морального вреда с нанимателей, допустивших незаконные переводы работников на другую работу и в другую местность, а также незаконные увольнения работников по инициативе нанимателя.

Решения общих судов по конкретным трудовым спорам не являются источниками трудового права, так как это есть акты применения норм права или, другими словами, акты юрисдикции. Они, безусловно, не являются источниками трудового процессуально-процедурного права.

Таким образом, следует подчеркнуть, что судебная практика Конституционного и Верховного Судов Республики Беларусь выполняет роль источника правового регулирования не только трудовых, но и трудовых процессуально-процедурных отношений.

Вопросы для самоконтроля

1. Определите понятие источников трудового права.
2. Какова юридическая сила источников трудового права, содержащаяся в соответствующих статьях Конституции Республики Беларусь?
3. Назовите статьи Конституции Республики Беларусь, в которых закреплены основные трудовые права и свободы граждан республики.
4. Охарактеризуйте основные положения Трудового кодекса Республики Беларусь. Сколько в нем разделов, глав и статей? Назовите их.
5. Раскройте значение законов как источников трудового права.
6. Назовите основные декреты Президента Республики Беларусь, являющиеся источниками трудового права.
7. Какова роль указов Президента Республики Беларусь как источников трудового права?
8. Назовите постановления Правительства Республики Беларусь, являющиеся источниками трудового права.
9. Каково значение локальных норм трудового права?

Тема дипломной работы

1. Источники трудового права Республики Беларусь.

Темы курсовых работ

1. Понятие и виды источников трудового права в Республике Беларусь.
2. Законы как источники трудового права Республики Беларусь. Декреты и указы Президента как источники трудового права.

3. Подзаконные нормативные акты как источники трудового права.

4. Локальные нормативные акты как источники трудового права Республики Беларусь.

Рекомендуемая литература

1. Василевич, Г.А. Источники трудового права: их роль в регулировании трудовых отношений в условиях глобализации / Г.А. Василевич // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22 – 23 июня 2006 г. / под ред. А.А. Войтика [и др.]. – Минск: БГУ, 2006. – 338 с.

2. Веселова, Е.Р. Локальные нормы трудового права: автореф. дис. …канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.Р. Веселова; Юрид. ин-т Томского гос. ун-та. – Томск, 2004. – 31 с.

3. Курылева, О.С. Реформирование законодательства Республики Беларусь в области трудовых отношений: тенденции развития / О.С. Курылева // Эффективность осуществления и защиты права как гарантия создания правового государства: материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 2 – 3 декабря 2004 г. – Минск: И.П. Логвинов, 2005.

4. Липень, Л.И. Производственная (структурная) единица в трудовом правоотношении / Л.И. Липень; науч. ред. В.И. Семенков. – Минск: Наука и техника, 1985. – С. 71.

5. Подвысоцкий, П.Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05 / П.Т. Подвысоцкий. – М., 2002. – 37с.

6. Рогалева, Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права: монография / Г.А. Рогалева. – М.: Интел-синтез АПР, 2003. – 152 с.

7. Самигуллин, В.К. Локальные нормы и их виды / В.К. Самигуллин // Правоведение. – 1976. – № 2. – С. 41.

8. Таль, Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. – М., 1918.

9. Тарасова, В.А. Предмет и понятие локальных норм права / В.А. Тарасова // Правоведение. – 1968. – № 4. – С. 94.

10. Трудовое право России: учеб. для вузов / Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Издат. группа ИНФРА-М – НОРМА, 1998.

11. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (в ред. от 06.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 82/70; 2006. – № 106. – 2/1230.

12. Ухина, С.В. Локальное нормотворчество (вопросы теории и практики): автореф. дис. … канд. юрид. наук: 12.00.01 / С.В. Ухина. – Волгоград, 2005. – 32 с.

13. Хныкин, Г.В. Локальные акты, посвященные охране труда / Г.В. Хныкин // Законодательство. – 2006. – № 4. – С. 35.

14. Хныкин, Г.В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения: автореф. дис. … докт. юрид. наук: 12.00.05 / Г.В. Хныкин; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. – М., 2005. – 49 с.

15. Хныкин, Г.В. Систематизация локальных источников трудового права / Г.В. Хныкин // Законодательство. – 2005. – № 10. – С. 71.

16. Чесалина, О.В. К вопросу о локальных нормативных актах в трудовом праве / О.В. Чесалина // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 60.

Основные нормативные источники

1. Инструкция о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь: утв. постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 12 апр. 2000 г. № 35 (в ред. от 29 февраля 2008 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 43. – 8/3359.

2. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностей» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957–1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева, 1991.

3. Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева, 1991.

4. Конвенция МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева, 1991.

5. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева, 1991.

6. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева, 1991.

7. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципа права на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева, 1991.

8. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 г. № 2875-XII (в ред. от 17.11.2004 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 1. – 1/0; 2004. – № 142. – 1/5825.

9. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь / одобр. Нац. советом по трудовым и соц. вопросам 12 мар. 1997 г. // Нац. эконом. газета. – 1997. – № 15.

10. Нормативы численности специалистов по охране труда на предприятиях: утв. постановлением Министерства труда от 23 июля 1999 г. № 94 // НРПА Республики Беларусь. – 1999. – № 63.

11. О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь от 17 июня 1998 г. (в ред. от 21 июля 2008 г.) // Ведомости Нац. собрания Респ. Беларусь. – 1998. – № 25-26. – Ст. 430; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 9. – 2/1192.

12. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 (в ред. от 28.05.2008 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 83. – 1/8464.

13. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З (в ред. от 06.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222.

14. О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 8 дек. 1997 г. № 11 // Республика. – 1998. – № 6.

15. О порядке предоставления и суммирования трудовых отпусков: решение Конституционного Суда Респ. Беларусь от 22.09.2000 г. № Р-102/2000 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 93. – 6/256.

16. О предпринимательстве в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 28 мая 1991 года (в ред. 26.12.2007 г.) // Ведомости Верховного Совета Респ. Беларусь. – 1991. – №19. – Ст. 269; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 122. – 2/1056.

17. О прожиточном минимуме в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 1999 г. (в ред. от 24.12.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 5. – 2/14.

18. О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-XII (в ред. от 10.05.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 23. – 2/335.

19. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 (в ред. от 15.05.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 1/2095.

20. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 2009 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 17. – 2/1561.

21. Об индексации доходов населения с учетом инфляции: Закон Респ. Беларусь от 21 дек. 1990 г. (в ред. от 14.07.2009 г.) // Ведомости Верховного Совета Респ. Беларусь. – 1991. – № 2. – Ст. 20; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 59. – 2/177.

22. Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты: постановление Министерства труда и социальной защиты от 30 дек. 2008 г. № 209 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 68. – 8/20390.

23. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 2 авг. 1999 г. № 1180 (в ред. от 31.10.2005 г.) // Республика. – 1999. – № 193; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2005. – № 174. – 5/16701.

24. Положение О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам: утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь. – 1999. – № 13. – Ст. 357.

Задачи

1. Директор станции технического обслуживания автомобилей № 1, являющейся обществом с ограниченной ответственностью, отказал в просьбе работников данной станции заключить коллективный договор в феврале 2008 года коллективом работников.

Правомочны ли действия директора СТО № 1 г. Гродно? Являлся бы этот коллективный договор, если бы был заключен, источником трудового права?

2. Рабочему Витебской обувной фабрики «Белвест» Г. было отказано в просьбе предоставить отпуск за свой счет сроком на семь дней по семейным обстоятельствам.

Правомерны ли действия администрации обувной фабрики? Куда указанный работник имеет право обжаловать действия нанимателя?

3. Судом Первомайского р-на г. Бобруйска был восстановлен на работе в коммерческую фирму «Свитанок» рабочий С. В его пользу был взыскан моральный ущерб в сумме 300 000 руб. и заработная плата за вынужденный прогул. Администрация предприятия отказалась исполнять решение суда.

Куда может обжаловать действия нанимателя С.? Является ли решение суда Первомайского р-на источником трудового права? Если нет, то к числу каких актов можно отнести данное решение?

4. При рассмотрении в суде Ленинского р-на г. Гродно искового заявления В. к акционерному обществу «Лада-Неман» о восстановлении на работе выяснилось, что наниматель не предложил В. другую работу, имеющуюся на предприятии, и не уведомил профсоюзный комитет о расторжении с ним трудового договора.

Правомерны ли действия администрации акционерного общества «Лада-Неман»?

5. Исполком Витебского областного совета депутатов трудящихся отказался заключить местное соглашение с облсовпрофом и союзом предпринимателей.

Правомерны ли действия администрации Витебского облисполкома? Является ли местное соглашение по социально-экономическим вопросам источником трудового права?

Глава 5. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

5.1. Понятие трудового отношения

Нормы трудового права как отрасли права реализуются в конкретных трудовых правоотношениях. При реализации этих норм возникает множество процессуальных и процедурных правоотношений. Для удобства их исследования сделаем попытку раскрыть понятие трудового отношения как единого, которого фактически в природе не существует. Единое трудовое правоотношение есть научная абстракция, которую мы используем для удобства изучения множества трудовых отношений, с которыми на практике сталкиваемся не только при реализации гражданами закрепленного в ст. 41 Конституции Республики Беларусь права на труд, и при защите не только этого права, но и вытекающих из него трудовых прав и свобод работников. Каждое из возникающих трудовых отношений имеет конкретных субъектов, свои специфические объекты и свое содержание, а также основания их возникновения, изменения и прекращения. Отсюда чтобы раскрыть каждый вид возникающих в практической жизни трудовых отношений, надо четко указать их элементы. В юридической литературе трудовые правоотношения исследовались, исследовалось и единое трудовое процессуально-процедурное отношение как теоретическая абстракция[14]. Это тем более необходимо, так как трудовые процессу-

[14] Кечекьян, С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С.Ф. Кечекьян // Теория государства и права. – Минск: Изд-во АН СССР. – 1958. – С. 457; Алексеев, С.С. Общая теория социалистического права / С.С. Алексеев. – С. 47.

ально-процедурные отношения состоят из множественности отдельных их видов, например: правоотношения по поводу разрешения индивидуальных трудовых споров; правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров в различных органах; правоотношения разных разновидностей, связанные с охраной труда и техникой безопасности работников на производстве; правоотношения, связанные с незаконными удержаниями заработной платы работников; правоотношения по премированию и депремированию и возникающие при этом трудовые споры; правоотношения по наложению и снятию дисциплинарных взысканий; правоотношения по восстановлению на работе при необоснованных переводах на другую работу и в другую местность; правоотношения по поводу восстановления на работе работников, необоснованно уволенных по инициативе нанимателя, и множество других. При их исследовании неизбежно будут возникать повторы, будет иметь место тавтология и другие сложности. Поэтому нами трудовые правоотношения исследуются не как все их разновидности, а как единое правоотношение, которое фактически в жизни отсутствует. Это позволит раскрыть понятие, субъекты, объекты и содержание этого единого правоотношения, а затем все, что характерно для него наложить на конкретные трудовые правоотношения.

Правоотношения представляют собой общественные волевые отношения, урегулированные нормами права. Именно с помощью правоотношений в обществе устанавливается связь между его участниками, которые наделяются соответствующими правами и обязанностями. Правоотношения имеют свою специфику, состоящую в том, что для тех или иных лиц (управомоченных) возникают права, то есть открывается предусмотренная правовыми нормами и обеспеченная государством возможность действовать определенным образом (субъективное право), и вместе с тем на других лиц возлагаются обязанности, то есть необходимость определенного поведения, предписанного нормами права и обеспеченного государственным принуждением.

С.С. Алексеев так определяет правоотношения: «… Это возникающая на основе норм социалистического права индивидуализированная общественная связь между лицами, характеризующаяся наличием субъективных юридических прав и обязанностей и поддерживаемая (гарантируемая) принудительной силой социалистического государства».

Правоотношения и нормы права представляют собой неразрывное целое, как не может быть правоотношения без нормы права, так и норма права не может осуществляться каким-либо другим путем помимо правоотношений. Ф. Кечекьян показал, что «правоотношения – это норма права в ее действии, в ее осуществлении».

В таком же неразрывном единстве и взаимодействии состоят нормы трудового законодательства с трудовыми правоотношениями. Последние являются самостоятельным видом общественных отношений, складывающихся в процессе защиты работниками своих трудовых прав и свобод. Трудовые правоотношения есть общественные волевые отношения, в которых их участники выступают как носители прав и юридических обязанностей. Специфика трудовых правоотношений проявляется в особой форме связей их участников, выражающихся в субъективных правах работников и юри-

дических обязанностей нанимателей, а также других органов, разрешающих как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры. Трудовые правоотношения индивидуализируют общие предписания трудовых норм, вносят необходимую определенность в круг субъектов этих правоотношений, прикрепляя к ним конкретные субъективные права и обязанности. Во всяком трудовом правоотношении субъективному праву конкретного работника данного учреждения корреспондирует юридическая обязанность как нанимателей, так и других органов, защищающих трудовые права и свободы работников, разрешающие их индивидуальные и коллективные трудовые споры. Эта обязанность есть требуемый законом вид и объем должного поведения указанных субъектов, которое соответствует субъективным правам работников, заключившим трудовой договор или трудовой контракт с конкретным нанимателем. Трудовые правоотношения «являются в настоящее время единым внутренне согласованным и взаимосвязанным самостоятельным видом общественных отношений», составляющим предмет отрасли права – трудового права. Трудовые отношения являются самостоятельным видом общественных отношений. Урегулированные нормами трудового права как отрасли права эти отношения в реальной жизни существуют в форме правовых отношений. Как отмечено выше, эти отношения весьма многообразны и крайне неоднородны. Тем не менее всем разновидностям общественных трудовых отношений свойственны общие признаки, характеризующие их как особую самостоятельную разновидность общественных отношений, являющихся предметом правового регулирования трудового права как самостоятельной отрасли права. Составные части единого трудового отношения имеют глубокие внутренние связи, соединяющие их в единое цельное правовое отношение. Именно характер этих внутренних связей и придает трудовым отношениям целостность, компактность и устойчивость. Главным признаком, который объединяет всю совокупность трудовых общественных отношений, является их целевая общность. Прежде всего трудовые отношения являются юридической формой выражения и закрепления всей совокупности трудовых прав и свобод работников, работающих по трудовому договору или трудовому контракту у данного нанимателя. Общностью анализируемых трудовых отношений является и то, что в них реализуются трудовые права и свободы работников, а также их право на защиту этих прав и свобод. Основной целью трудовых отношений является защита не только их материального права на труд, права на выбор профессии, квалификации и должности, но и на нематериальное право на судебную и внесудебную защиту указанного права.

5.2. Общие и частные предпосылки возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения

Общие предпосылки. Трудовое правоотношение, как и любое другое, возникает, изменяется и прекращается на основе общих и частных предпосылок. К числу общих предпосылок возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения относятся нормы трудового права как самостоятельной отрасли права, закрепившие право работников на защиту

своих трудовых прав и свобод, возникших на основе заключения трудового договора и трудового контракта с данным учреждением. Как известно, нормы трудового права закрепляют за гражданами не только право на труд, но и право на выбор профессии, квалификации, должности. Закрепленное в ст. 41 Конституции Республики Беларусь это право следует рассматривать в объективном и в субъективном смыслах. Право на труд в объективном смысле есть равная и одинаковая возможность всех граждан страны получить работу, но при условии вступления в конкретное трудовое правоотношение. Это право в равной мере закреплено за всеми гражданами страны с момента рождения и сопровождает гражданина до его смерти.

Реализованное в конкретном трудовом правоотношении конституционное право на труд становится субъективным правом конкретного работника. Именно это право и защищено законодательством. Наряду с реализованным в конкретном трудовом правоотношении правом на труд работники после заключения трудового договора или трудового контракта включаются в списочный состав данного учреждения и объединяются в его трудовой коллектив. В этом случае работники имеют право требовать от нанимателя неуклонного соблюдения их трудовых прав и свобод. При нарушении нанимателем этих прав и свобод работник имеет право обратиться в соответствующий внесудебный или судебный орган за защитой своих нарушенных трудовых прав. Таким образом, все права и обязанности, закрепленные в Конституции Республики Беларусь и в текущем законодательстве составляют правовой статус гражданина республики. Если брать какое-либо одно конституционное право или одну обязанность, то они представляют собой элемент (часть) правового статуса гражданина республики.

В правовой литературе отсутствует единая точка зрения на содержание правового статуса. Одни авторы в его содержание включают правоспособность; другие – правовые способности субъектов права (правоспособность и дееспособность); права и обязанности, являющиеся элементами правоспособности (основные права и обязанности граждан, компетенции государственных органов); субъективные права и обязанности, приобретаемые субъектами права при наличии предусмотренных нормами права юридических фактов. Третьи полагают, что правовой статус – это сложное комплексное явление, включающее, кроме прав и обязанностей, институт гражданства, правоспособность граждан, принципы и общественно-политические, правовые, идеологические гарантии. В.А. Мицкевич считает, что правовой статус гражданина складывается из его правоспособности (общих прав) и прав и обязанностей, реализуемых им в порядке, отличающемся от осуществления правоспособности[15].

Все эти авторы в содержание правового статуса гражданина так или иначе включают правоспособность. По нашему мнению, это неверно. Правовой статус действительно представляет собой совокупность закрепленных в нормах действующего права определенных прав и обязанностей, устанавливающих пределы возможного и должного поведения, общие для всех лиц, подпа-

[15] Алексеев, С.С. Социальная ценность права в советском обществе / С.С. Алексеев. – С. 43.

дающих под определенные признаки. Гражданин в пределах прав и обязанностей, указанных в нормах права, при наступлении соответствующих юридических фактов может приобрести конкретные субъективные права и обязанности. Но для этого он должен обладать правоспособностью. Это значит, что правоспособность есть признанная законом способность иметь права и нести обязанности, возможность действовать на основе норм права. Поэтому правильно заключает Г.В. Мальцев, что содержанием правоспособности является возможность иметь права и обязанности, а не сами права и обязанности (правовые возможности). Ошибочное понятие правоспособности как особого состояния субъективных прав и обязанностей в потенциальном виде или как совокупности тех или иных прав – «общих», «определенных» и каких-то других – позволило указанным авторам включить ее в содержание правового статуса[16].

Вместе с тем, правоспособность, как и дееспособность – это не суммарное выражение определенного рода прав, не право, а свойство лица, его способность быть носителем права. Еще Е.А. Флейшиц заметила, что правоспособность не включает в себя субъективных прав в общем потенциальном или каком-либо ином виде. Не являются элементами правоспособности и субъективные права, возникшие у граждан при условии их правоспособности на основании юридических фактов, как и права, закрепленные за ними в нормах объективного права. Именно поэтому правоспособность не включается в содержание правового статуса гражданина[17].

По нашему мнению, нельзя включать в содержание правового статуса гражданство, принципы права, все виды гарантий реализации прав и обязанностей, так как эти правовые институты не являются самостоятельными элементами правового статуса и включение их привело бы к отождествлению правового статуса с положением личности в обществе и государстве, которое шире по своему содержанию и является предметом изучения не только юридической науки, но и всех общественных наук в целом.

Совокупность всех прав и обязанностей, предоставляемых нормами права всем гражданам как возможности, равной для всех, определяет правовое положение граждан государства. Но это положение ни в коей мере не зависит от участия их в разнообразных правовых отношениях, а также от пола, национальности, профессии, образования. Именно это правовое положение гражданина и составляет его правовой статус, а не его правоспособность.

Правоспособность как возможность или способность лица иметь права и обязанности есть свойство лица, субъекта права, выступающее предпосылкой к участию в конкретных правоотношениях. «Правоспособность, – указывал О.А. Красавчиков, – не может рассматриваться как суммарное выражение прав и обязанностей, носителем которых может быть данное лицо, потому что такое «суммарное» выражение дано в самом Законе»[18].

---

[16] Сахипов, М.С. Правовое регулирование пенсионного обеспечения колхозников / М.С. Сахипов. – Алма-Ата, 1966. – С. 40.

[17] Андреев, В.С. Социальное обеспечение в СССР. Правовые вопросы / В.С. Андреев. – С. 22-23.

[18] Александров, Н.Г. Социалистические принципы основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде / Н.Г. Александров. – С. 50.

Правовой же статус гражданина есть совокупность закрепленных в норме права прав и обязанностей, устанавливающих пределы возможного и должного поведения; это совокупность равных правовых возможностей, предоставляемых государством каждому гражданину. Он характеризует правовое состояние гражданина или его правовое положение.

Поэтому правоспособность и правовой статус – это различные правовые категории, не включаемые одна в другую. Между правоспособностью и правовым статусом отсутствует подчинение, отношения между ними характеризуются соответствием.

Как юридическое свойство гражданина, правоспособность выступает в виде общей основы, определяющей характер и объем прав, которыми могут обладать граждане республики. Наделяя гражданина общим юридическим свойством быть носителем всех предусмотренных Конституцией Республики Беларусь и текущим законодательством прав и обязанностей, наше государство не делает никаких исключений. Это свойство является равным для всех граждан, принадлежит всем и каждому, оно неотъемлемо от них, т.е. носит всеобщий характер.

Наряду с общей правоспособностью, т.е. способностью иметь права и обязанности, как юридическим свойством, граждане наделены и отраслевой правоспособностью. Этой точки зрения придерживаются многие авторы. Так, М.С. Шакарян утверждала, что «... существуют общее и отраслевое понятие правоспособности независимо от того, применяется термин «правоспособность» в законе или нет»[19].

Трудовую процессуально-процедурную правоспособность и дееспособность следует рассматривать в качестве производной от трудовой правоспособности и дееспособности, которые, в свою очередь, входят в общую правоспособность и дееспособность субъектов права.

Трудовая правоспособность, по нашему мнению, представляет собой возможность субъектов трудового права обладать субъективными правами и нести обязанности по участию в любых видах правоотношений. Поэтому трудовая правоспособность есть способность или возможность субъектов трудовых правоотношений иметь субъективные права и нести обязанности, связанные с рассмотрением и разрешением индивидуальных и коллективных трудовых споров специализированными органами. Объем трудовой правоспособности находится в прямой зависимости от объема прав и обязанностей, которые могут иметь субъекты трудовых отношений. Однако по объему правоспособности не совпадают. Круг возможностей первой значительно шире, чем второй. Это объясняется и более узким составом субъектов трудовых отношений и количеством их прав и обязанностей процессуального характера. На одной стороне субъектами этих правоотношений выступают работники, заключившие трудовой договор или трудовой контракт с конкретным учреждением, а на другой –

[19] Полупанов, М.И. Право социального обеспечения – самостоятельная отрасль права / М.И. Полупанов. – С. 53 – 60.

внесудебные либо судебные органы, разрешающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.

При трудовых правоотношениях все его субъекты, которые обращаются в органы, разрешающие трудовые как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры имеют целью не только разрешить конкретный трудовой спор, но и защитить свои трудовые права и свободы. В число работников конкретных учреждений, которые обращаются в правоохранительные и правоприменительные органы, входят не только конкретные работники, но и их профсоюзные организации, различные комиссии, создаваемые нанимателем, так и комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии, посредники, трудовой общий и республиканский арбитражи.

Объем трудовой правоспособности у перечисленных субъектов различен и зависит от объема тех прав и обязанностей, которыми они обладают в соответствии с трудовым законодательством. Если трудовая правоспособность возникает у граждан с момента рождения, а трудовая дееспособность возникает с момента достижения гражданами трудоспособного возраста (16 лет, а для отдельных подростков с 14 лет, когда такие подростки привлекаются к трудовой деятельности, то необходимо согласие родителей или их законных представителей), то трудовая правоспособность, на наш взгляд, возникает с момента заключения гражданами трудового договора или трудового контракта. При этом трудовая правоспособность и дееспособность не оторваны друг от друга, а возникают вместе. Это значит, что трудовая правоспособность физического лица возникает с момента рождения, а трудовая дееспособность возникает с достижением таким лицом такого возраста, при котором Трудовой кодекс Республики Беларусь допускает заключение с таким работником трудового договора или трудового контракта, то трудовая процессуально-процедурная правоспособность и трудовая дееспособность у работников возникает с момента заключения ими трудового договора или трудового контракта. У нанимателей трудовая правоспособность и дееспособность появляются одновременно с трудовой, т.е. с момента государственной регистрации. Однако следует считать, что правоспособность нанимателя возникает у физического лица с достижением совершеннолетия и когда это лицо получает разрешение на занятие предпринимательской деятельностью без образования юридического лица. Поэтому в трудовом праве имеется точка зрения: чтобы быть нанимателем, не обязательно иметь статус юридического лица. Фактически принимать граждан на работу имеют право не только головные государственные общественные предприятия, но и входящие в них филиалы. Необходимым условием возникновения правоспособности является наличие правовой нормы, закрепляющей права и обязанности соответствующих как юридических, так и физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица. В этих нормах предусмотрена сумма прав и обязанностей перечисленных субъектов трудовых отношений. Это значит, что трудовая правоспособность у конкретных субъектов трудовых отношений проявляется в основном при тех же условиях, что и у граждан –

наличие нормы права, закрепляющего соответствующие права и обязанности, наличие предусмотренных правом юридических фактов, порождающих конкретное трудовое правоотношение. Однако для каждого вида субъектов бывают необходимы особого рода условия, наличие которых делает их субъектами права, а именно: акт, фиксирующий создание предприятия, учреждения, организации; акт, утверждающий или регистрирующий устав конкретного предприятия или положения о нем; факт избрания выборного органа (примирительной комиссии, КТС) или лица; назначение на должность или утверждение в должности. В отличие от трудовой процессуально-процедурной правоспособности трудовая процессуально-процедурная дееспособность как способность перечисленных субъектов приобретать и реализовать своими действиями не только трудовые, но и трудовые процессуально-процедурные права и обязанности.

Трудовая дееспособность, следовательно, это способность субъекта приобретать и реализовать права, принимать на себя и исполнять обязанности, предусмотренные нормами трудового права, а также способность нести юридическую обязанность. На наш взгляд, трудовая правоспособность и трудовая дееспособность являются равными по объему прав и обязанностей. Следовательно, равными по объему прав и обязанностей являются трудовая правоспособность и трудовая дееспособность.

Следует указать, что трудовая правоспособность и дееспособность не обусловливают наделение работников конкретными правами и обязанностями. Они создают лишь юридическую возможность обладания этими правами и обязанностями. Для превращения указанных прав и обязанностей в субъективные права работника необходимо наличие у него соответствующих юридических фактов. Юридический факт в таком правоотношении выступает как частная основа возникновения субъективного права, направленного на защиту трудовых прав и свобод работников. Трудовая правоспособность и дееспособность создают лишь юридическую возможность, выступают общей основой для возникновения субъективного права работников на защиту своих трудовых прав и свобод, которые реализуются в конкретном трудовом правоотношении. Следовательно, если трудовая правоспособность и дееспособность создают лишь юридическую возможность для работников иметь субъективное право на конкретный вид трудовой деятельности, а, следовательно, и на защиту своих субъективных прав и свобод, то юридический факт или их совокупность превращают эту возможность в субъективное право и служат частной основой возникновения конкретных правоотношений в зависимости от вида нарушений нанимателем трудовых прав и свобод работников. При этом следует подчеркнуть, что трудовые правоспособность и дееспособность выступают не помимо норм трудового законодательства, а наряду с ними и в связи с их действием. Сами же эти трудовые права и обязанности предусмотрены в нормах трудового законодательства. Стало быть, трудовая правоспособность и трудовая дееспособность и соответствующие трудовые права и свободы работников, которые им адресованы правовыми нормами о труде, имеются в наличии у

работников. Для того, чтобы это выразить единым словом, мы пользуемся такой правовой категорией, как трудовая процессуально-процедурная правосубъектность, как социально-юридическое свойство, качество работников, которым наше государство наделяет их для самостоятельного осуществления права на защиту трудовых прав и свобод. Такая трудовая правосубъектность, закрепляющая как правовое положение работников, так и указывающая на их юридическое свойство приобретать эти трудовые права и свободы и защищать их в соответствующих внесудебных и судебных органах, и выступает в качестве общей основы или общей предпосылки возникновения, изменения и прекращения единого трудового правоотношения.

Частные предпосылки. Нормы трудового права, устанавливающие и закрепляющие трудовые права и свободы работников и возможности их защиты как во внесудебных, так и в судебных органах, еще не создают трудовых правоотношений. В них содержится лишь указание на возможное, желательное и должное поведение будущих участников многих видов трудовых правоотношений. Для их возникновения требуется внешнее явление, так называемый юридический факт или группа фактов, с наступлением которых трудовые права и свободы работников защищаются и исполнение обязанностей обязанными субъектами указанных правоотношений приводится в действие. Это значит, что процесс реализации работниками своих прав, направленный на защиту трудовых прав и свобод, проходит стадию юридического факта. В отличие от норм трудового процессуального права юридический факт выступает в качестве необходимой частной предпосылки в возникновении и изменении трудового правоотношения. Следовательно, возникновение, изменение и прекращение трудового правоотношения обусловливается необходимыми причинами – фактами. Однако для того, чтобы жизненный факт приобрел значение юридического, чтобы он обусловил возникновение, изменение или прекращение соответствующего трудового правоотношения, необходимо, чтобы норма трудового процессуально-процедурного права придала этому факту юридическое значение. В свое время еще Н.Г. Александров отмечал, что «жизненные факты сами по себе не обладают каким-то самостоятельным свойством быть или не быть юридическими фактами. Они становятся юридическими только тогда, когда им такое значение придается нормами права». «Юридические факты отличаются от иных фактов реальной действительности только тем, что с ними закон связывает определенные юридические последствия. У юридических фактов иных каких-либо отличий от всех других «жизненных» фактов нет». Юридические факты – это такие обстоятельства, которые выбраны государством из целого ряда жизненных отношений и закреплены им в гипотезе правовой нормы в качестве условий, вызывающих определенные правовые последствия. Именно такие юридические факты вызывают субъективные права и юридические обязанности. Признавая те или иные факты юридическими, государство исходит из интересов развития общества, укрепления порядков, выгодных трудящимся.

В правовой литературе юридические факты по признаку отношения к воле субъектов подразделяются на две основные группы: события и действия, где события – это обстоятельства, не зависящие от воли людей; действия – это акты воли и сознания человека.

В трудовых правоотношениях событий, не зависящих от воли и сознания человека, незначительное число, в то время как действий предостаточно. К числу событий можно отнести такой юридический факт, как смерть работника, который, естественно, прекращает само трудовое правоотношение. Трудовое увечье, профессиональное либо общее заболевание могут являться таким событием, не зависящим от воли и сознания работника. Они могут являться юридическими фактами, влекущими изменение конкретного трудового отношения, например перевод на другую более легкую работу, перевод с ночной смены работы в дневную смену и др.

Действия как юридические факты, зависящие от воли и сознания не только работника, но и нанимателя, широко представлены в трудовых отношениях. К числу таких фактов можно отнести необоснованный, без согласия работника перевод на другую должность по другой профессии и квалификации; перевод в другую местность; увольнение работника по инициативе нанимателя по всем основаниям, указанным в ст. 42 и 47 Трудового кодекса Республики Беларусь; задержка выплаты заработной платы; необоснованное лишение премии; необоснованное удержание сумм из заработной платы, исключая те случаи, которые предусмотрены ст. 107 ТК Республики Беларусь; непредоставление в установленных законом случаях спецодежды работнику, инструментов; непредоставление работнику диетпитания и молока в тех случаях, когда они работают во вредных условиях; при возникновении индивидуальных и коллективных трудовых споров, причины и основания возникновения которых различны, и другие юридические факты как действия, зависящие от воли и сознания субъектов трудовых отношений, норма права которым придает юридическое значение.

Зачастую для возникновения конкретного трудового процессуально–процедурного отношения недостаточно одного юридического факта. Здесь бывает необходима их совокупность, которая носит название юридического состава. «Юридический состав, – определяет С.С. Алексеев, – это совокупность юридических фактов, необходимая для возникновения, изменения и прекращения правоотношения». «… Юридический состав – это совокупность юридических фактов, с наличием которых норма права связывает возникновение, изменение или прекращение правоотношения»[20].

Однако «юридический состав, предусмотренный гипотезой нормы, может быть шире собственно юридического факта и содержать в себе юридически значимые предпосылки и обстоятельства наряду с собственно юридическим фактом».

[20] Александров, Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н.Г. Александров. – С. 243.

При отсутствии предпосылок или юридически значимых обстоятельств наличие только юридического факта не может порождать правоотношений. Основанием для их возникновения является юридический состав в целом. «Пока этот состав неполон, юридические последствия не наступают», – писал Ф. Кечекьян[21].

Таким образом, юридические факты во всех случаях являются условиями осуществления норм трудового права, лежат в основе возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений в соответствии с указаниями, содержащимися в соответствующих нормах трудового права как отрасли права.

5.3. Субъекты, объекты и содержание трудового правоотношения

Субъекты трудового правоотношения. Конкретное трудовое правоотношение, возникшее на основе юридических фактов при реализации работниками права на защиту своих трудовых прав и свобод, не только закрепляет круг его субъектов, но и указывает границы определенного их поведения. Как и всякое другое правоотношение, трудовое правоотношение возможно лишь при наличии не менее двух субъектов, обладающих правами, несущих обязанности и выступающих в качестве сторон этих правоотношений. Такими субъектами в трудовом правоотношении всегда, с одной стороны, выступают работники, реализовавшие свое право на труд в конкретном трудовом правоотношении в учреждениях различных форм собственности. Реализация закрепленного в ст. 41 Конституции Республики Беларусь права на труд и права на выбор профессии, должности, специальности, квалификации в качестве работников возможна лишь при заключении гражданами трудового договора или контракта. С другой стороны, субъектами трудовых материальных правоотношений выступают: юридические и физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Всем перечисленным выше субъектам разрешено принимать на работу в качестве работников других граждан. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Республики Беларусь заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Граждане как субъекты трудового материального правоотношения одновременно являются и субъектами права на труд, закрепленного в ст. 41 Конституции Республики Беларусь. Поэтому право на труд закреплено за гражданами с момента их рождения и сопровождает их до конца своей жизни.

После реализации гражданами своего социально-экономического права на труд, закрепленного в ст. 41 Конституции Республики Беларусь,

[21] Социальное страхование членов колхозов: сб. материалов. – М., 1970. – С. 3 – 5.

в конкретном учреждении, организации эти граждане становятся после этого и субъектами трудовых правоотношений. Одновременно с реализацией права на труд в конкретном трудовом правоотношении такие граждане включаются в списочный состав данного учреждения и выступают субъектами соответствующих трудовых правоотношений. С этого момента они и наделяются трудовой правоспособностью и дееспособностью.

Помимо перечисленных выше, субъектами трудовых правоотношений могут выступать:

– органы занятости и трудоустройства;

– трудовые коллективы работников;

– профсоюзные органы, их совместные органы или иные уполномоченные работниками органы, действующие у нанимателей;

– социальные партнеры на республиканских, отраслевых и территориальных уровнях в лице соответствующих профсоюзов, их объединений, нанимателей и их объединений, органов государственного управления;

– органы правоохраны и примирения – КТС, суды, примирительные комиссии, трудовые арбитражи, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством.

Объекты трудового правоотношения. Вопрос об объекте трудового правоотношения в юридической литературе относится к числу неисследованных. По мнению одних авторов, объектом правовых отношений могут быть лишь действия обязанных лиц, по мнению других – не только действия таких лиц, но и вещи. Иными словами, объекты правоотношений могут иметь имущественный и неимущественный характер. По мнению третьих, объектами правовых отношений могут быть, помимо действий и вещей, и личные блага человека – здоровье, свобода, честь и достоинство, а также продукты духовного творчества. Некоторые авторы полагают, что объектом воздействия в правовом отношении являются сознание и воля его субъектов, поскольку само правоотношение представляет собой связь воли сторон и в нем воздействие государства проявляется на волю действующих и взаимодействующих субъектов.

С нашей точки зрения, к объектам правоотношений, равно как и к объектам права, относятся не только действия обязанных лиц, но и вещи, а также и другие нематериальные блага, включая продукты духовного творчества.

Анализируя объекты трудового правоотношения, следует иметь в виду, что в конкретном правоотношении работники реализуют возникшее у них субъективное право на труд и право на защиту своих разнообразных трудовых прав и свобод. Поэтому каждое такое правоотношение имеет не только свое содержание, но и определенный объект. Поскольку субъективное право работников есть по существу мера возможного поведения работника, характеризующая его правовое состояние, постольку можно говорить об объекте субъективного права в смысле предмета его воздействия. Однако предмет воздействия не всегда может выступать объектом субъективного трудового права, так как «объект субъективного права – это во всех случаях внешний предмет по отношению к субъекту, но отнюдь не всегда предмет, на который оказывается какое-либо воздействие».

«При определении объекта правоотношений, – писал О.С. Иоффе, – следует исходить из общефилософского понимания объекта как внешнего, противостоящего субъекту предмета, на который направляется сознание и деятельность субъекта». Объект правоотношений – это то, на что направлено субъективное право и правовая обязанность.

Все явления внешнего мира с философской точки зрения могут быть объектами, так как они, как предметы, противостоят субъектам, сознание и деятельность которых направлены на этот предмет. Такими явлениями внешнего мира являются вещи, люди, духовные блага и т.д., за исключением самого субъекта. Исходя из этого, под объектами субъективного права, а равно и правоотношения, мы понимаем предметы внешнего мира, с которыми государство, принимая определенную норму права для членов общества, связывает правовое состояние членов общества. Мы согласны с С.С. Алексеевым, что «… не поведение субъектов, реализующих свои права и осуществляющих свои обязанности, а те внешние предметы, с которыми это поведение связано, на которые оно направлено, и есть объект субъективного права». «Объект правоотношений – это те явления (предметы) окружающего нас мира, на которые направлены субъективные права и обязанности. Объект правоотношений – это всегда нечто внешнее к юридическому содержанию правоотношений, т.е. то, что находится вне судебных прав и обязанностей». «Объектом правоотношений может быть то, что побуждает людей стать участниками правоотношений»[22].

Известно, что конкретное трудовое правоотношение как общественное волевое отношение регламентирует фактическое поведение определенных субъектов: с одной стороны, работников конкретного учреждения – обладателей субъективных трудовых прав, а с другой – должностных лиц из числа нанимателей, а также из числа руководителей соответствующих комиссий, создаваемых нанимателем, должностных лиц различного рода инспекций и органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, участвующих в конкретном трудовом правоотношении. В этих правоотношениях субъективное право работников на защиту их трудовых прав и свобод, а также их сознание и деятельность направлены на защиту со стороны нанимателей и других субъектов этих конкретных трудовых прав и свобод. Следовательно, осуществление субъективных прав работников на защиту их трудовых прав и свобод в правоотношениях и исполнение обязанностей работодателями и другими органами, разрешающие индивидуальные и коллективные трудовые споры, связаны с обеспечением законности, стабильности трудовых отношений, в которые оба перечисленных субъекта вступают. В зависимости от специфики юридических фактов у работников может возникнуть субъективное право на различные виды защиты своих трудовых прав и свобод. Реализуя свое субъективное право на конкретные виды защиты трудовых прав и свобод в

[22] Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М., 1964. – С. 26-27.

правоотношениях, работники добиваются как политических и экономических, так и трудовых гарантий осуществления этих прав и свобод в конкретных трудовых правоотношениях.

Стало быть, объектами трудовых правоотношений выступают различного рода трудовые права и свободы работников. Однако в юридической литературе высказана и другая точка зрения. Так, в работе О.В. Смирнова «Природа и сущность права на труд в СССР», вышедшей в свет 1964 году в издательстве «Юридическая литература», указывается, что объектом права на труд граждан выступает не конкретная работа по данной специальности, должности и квалификации, а действия нанимателя по предоставлению такой работы управомоченному гражданину, у которого субъективное право на труд возникло и реализуется в данном предприятии, учреждении, организации. Применяя эту точку зрения к объекту трудового процессуально-процедурного отношения, следовало бы указать, что их объектами выступают не конкретные права и свободы работника, возникшие после реализации им своего субъективного права на труд в конкретном учреждении, организации, а действия нанимателя и других обязанных субъектов этих правоотношений, направленные на соблюдение различного рода трудовых прав и свобод работников, воздержание от их нарушений[23].

Содержание трудового правоотношения. Возникающее на основе норм трудового права и правосубъектности и юридических фактов трудовое правоотношение имеет не только свой объект, но и определенное содержание, характеристика которого помогает раскрыть само понятие этих правоотношений. В юридической литературе существуют различные мнения по вопросу о содержании правовых отношений. По мнению одних авторов, содержание правоотношений составляет правомочия и обязанности субъектов этих правоотношений, по мнению других – поведение их участников, действия субъектов правоотношений и по мнению третьих – поведение, правомочия и обязанности участников правоотношений.

Поскольку правовое регулирование трудовых правоотношений заключается в том, что нормы трудового права устанавливают права и обязанности их участников, постольку эти права и обязанности и составляют содержание трудового правоотношения.

Г.И. Петров, исследуя вопрос о содержании административно-правовых отношений, правильно указывает, что «... в качестве вполне определенного и объективного содержания правовых отношений следует признать права и обязанности их участников». В.А. Мицкевич считает, что «... вступая в те или иные правоотношения, лица или организации становятся носителями конкретных субъективных прав и обязанностей. Эти субъективные права и обязанности мы рассматриваем как элементы правоотношения»[24].

---

[23] Социальное страхование членов колхозов: сб. материалов. – М., 1970. – С. 3 – 5.

[24] Петров, Г.И. Советские административно-правовые отношения / Г.И. Петров. – Л., 1972. – С. 59.

Как полагает С.Н. Братусь, содержание субъективного права исчерпывается мерой возможного или дозволенного поведения управомоченного субъекта. Безусловно, эта мера в содержании субъективного права является главной, однако она не раскрывает всех возможностей субъекта по осуществлению своего права[25].

Д.М. Чечот считает, что содержание субъективного права – обеспеченная законом мера «дозволенного управомоченному поведения и возможность требовать определенного поведения от обязанного лица». Качества субъекта, на которые указывает Д.М. Чечот, одинаково важны, но и они не исчерпывают содержание субъективного права[26].

По мнению Н.Г. Александрова, содержание субъективного права включает в себя единство следующих трех возможностей:

а) вид и меру возможного поведения самого обладателя субъективного права;

б) возможность требовать соответствующего поведения или совершения известных действий от других (обязанных) лиц;

в) возможность прибегнуть в необходимых случаях к содействию не только общественности, но и государственного аппарата. Такое определение с исчерпывающей полнотой раскрывает содержание субъективного права[27].

О.В. Смирнов, соглашаясь с мнением Н.Г. Александрова на содержание субъективного права, следующим образом раскрывает указанные три возможности: «Первая возможность – возможность дозволенного поведения самого управомоченного лица указывается на то, что реализация принадлежащего субъекту права осуществляется им самим.

Вторая возможность – возможность требовать определенного поведения от других (обязанных) лиц указывает на то, что содержание субъективного права предполагает определенное поведение управомоченного субъекта по отношению к обязанным лицам. И, наконец, третья возможность – возможность прибегнуть в случае невыполнения требования обязанными лицами к принудительной силе государственного аппарата – указывает на определенное поведение управомоченного лица по отношению к государству»[28].

Субъективное право работников на защиту своих трудовых прав и свобод, как и всякое другое субъективное право граждан Республики Беларусь, также включает в себя названные три вида возможного поведения. Субъективное право работников на защиту своих многообразных трудовых прав и свобод – это мера возможного (дозволенного) поведения, обеспеченная нашим государством. Эта мера выражается в возможности работников: определенного поведения как управомоченных субъектов в

---

[25] Денисов, А.И. Теория государства и права / А.И. Денисов. – М., 1948. – С. 456-457.

[26] Чечот, Д.М. Участники гражданского процесса / Д.М. Чечот. – М., 1960. – С. 9.

[27] Александров, Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н.Г. Александров. – М., 1955. – С. 117 – 119.

[28] Алексеев, С.С. Об объекте права и правоотношения / С.С. Алексеев // Вопросы общей теории советского права. – Свердловск, 1964. – С. 285-286.

конкретном трудовом процессуально-процедурном отношении; требовать определенного поведения от обязанных органов – нанимателей и других специально созданных на то органов, защищающих трудовые права и свободы работников, вытекающих из их компетенции; обратиться к государственным или общественным органам за помощью в защите своего нарушенного трудового процессуально-процедурного права. При этом следует подчеркнуть, что все указанные возможности работников в конкретных трудовых процессуально-процедурных отношениях носят абсолютный характер. Работникам следует лишь доказать наличие у них субъективного права на защиту своего конкретного права или обязанности.

Правовая обязанность в реализации субъективного права работников на защиту конкретных трудовых прав и свобод лежит на нанимателе или на специально созданных органах, обеспечивающих внесудебную и судебную защиту этих прав. Это требуемая нормами трудового права мера должного поведения указанных субъектов конкретных трудовых процессуально-процедурных правоотношений. Обязанность указанных органов осуществлять защиту субъективных прав и свобод работников не означает, что субъекты в правоотношениях не равны. Равноправие сторон трудовых правоотношений является их характерной чертой. Поэтому органы, защищающие трудовые права и свободы работников, наряду с выполнением лежащих на них обязанностей по этой защите имеют право требовать от работников необходимые документы, подтверждающие возникновение указанных конкретных субъективных прав и их защиту, а также требовать документы, подтверждающие изменение объема этих прав и его содержание.

Субъективные обязанности нанимателя и органов, осуществляющих внесудебную и судебную защиту трудовых прав и свобод работников по своему характеру весьма многообразны. Одни из этих органов выполняют государственные функции (наниматели государственных предприятий), а другие – общественные.

Таким образом, для содержания трудовых правоотношений характерно то, что работники имеют возможность требовать от нанимателя и других органов эффективной защиты их трудовых прав и свобод, а органы, осуществляющие эту защиту, как другой субъект конкретного трудового правоотношения, обязаны принять все меры к эффективной защите соответствующих трудовых прав и свобод работников.

Так, в трудовых правоотношениях права и обязанности сторон касаются организации и обеспечения трудовой деятельности, оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха. Они предусматривают и порядок совершения тех или иных действий нанимателем как обязанной стороной (например, информации об изменении норм выработки, предупреждения об увольнении при сокращении численности), предоставление каких-либо видов имущества (например, спецодежды), выдачу предусмотренных законом документов (трудовой книжки, справки о заработной плате и т.д.). В них содержатся также требования правомерного поведения работника в трудовом процессе (соблюдение технических и техноло-

гических правил, режим труда, информация администрации о начавшемся простое и др.). Эти права и обязанности проявляют себя при распределении заработка и премий внутри бригады, при распределении производственных заданий между коллективами и отдельными работниками, при тарификации рабочих мест и работ, при обучении безопасным методам труда и по многим другим направлениям.

В согласовательных процедурных связях права и обязанности субъектов зависят и от того, кто в этом качестве принимает участие в процедуре как на работодательской стороне (собственник, коллегиальный орган управления, должностное лицо), так и на другой стороне (профком, вышестоящий профсоюзный орган, государственная инспекция труда, комиссия по трудовым спорам, трудовой коллектив, отдельный работник), и от формы согласования (с согласия, с учетом мнения, с учетом заключения по результатам консультаций и т.д.).

В основном согласовательном правоотношении наниматель (согласователь) обязан и имеет право обращаться в орган, осуществляющий согласовательные действия (назовем его условно «санкционирующим» или «санкционером»), а этот орган вправе требовать предусмотренного законом обращения, обязан его рассмотреть и зафиксировать свое решение в определенном акте. При формулировке «с учетом мнения» по двум особенно важным вопросам (расторжение в предусмотренных кодексом случаях трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, и принятие локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права) санкционер обязан не просто написать, согласен он или не согласен с проектом акта, а направить согласователю мотивированное мнение.

При завершении этой согласовательной процедуры, когда достичь обоюдоприемлемого решения не удалось, могут возникнуть и процессуальные правоотношения, так как и та, и другая сторона получает право на обращение в суд. Характер прав и обязанностей в правоотношениях во многом определяет субъектный состав этих связей. Одно дело – отношения между работником и органом, рассматривающим спор, другое – между самими органами.

Существенно отличаются права и обязанности сторон на различных стадиях рассмотрения спора (до начала разбирательства, на самом заседании, после окончания рассмотрения).

Как и процедурные, процессуальные правоотношения бывают общими и индивидуализированными. В общих связях с государством состоят органы, обязанные рассматривать споры. Кроме того, и сами эти органы находятся в общих правоотношениях со всеми лицами, которые вправе к ним обращаться за разрешением споров.

Существенное значение для характеристики содержания имеет стадия (форма) функционирования связи. В статических правоотношениях права и обязанности сторон находятся в состоянии покоя, не проявляют себя вовне, не оказывают или слабо оказывают влияние на поведение

субъектов. В динамических, напротив, они активно реализуются, заметно влияют на действия субъектов в той или иной ситуации. Система процессуальных правоотношений, складывающихся при разрешении конкретного спора, неоднородна. В ней можно выделить основную связь, дополняющие и сопутствующие. Содержание их различно.

Основное трудовое правоотношение возникает между субъектом, обращающимся за защитой своего права, и органом (должностным лицом), рассматривающим спор. Содержание этой связи составляют право первого требовать рассмотрения заявления (жалобы) и обязанность второго рассмотреть такое требование.

Содержание дополняющих связей, а они устанавливаются между теми же сторонами, конкретизирует содержание основного правоотношения, обогащает, обеспечивает его реализацию. Здесь мы имеем дело с правами и обязанностями субъектов, функционирующими в подготовительной стадии разбирательства, в самом его процессе, а также при организации исполнения соответствующих решений, постановлений, приказов, принятых (изданных) по данному делу. К сопутствующим можно отнести две группы связей: 1) те, в которых одной из сторон (или обеими сторонами) являются иные участники рассмотрения (свидетели, работники бухгалтерии, делающие сложный расчет для КТС, и др.); 2) правоотношения между самими органами (лицами), рассматривающими дело (например, между государственной инспекций труда и судом).

5.4. Виды трудовых отношений, основания их возникновения, изменения и прекращения. Их субъекты, объекты и содержание

В предыдущих параграфах настоящей главы мы исследовали понятие, основания возникновения, изменения и прекращения единого трудового правоотношения, его субъекты, объекты и содержание. Однако в реальной жизни, как отмечалось выше, такое правоотношение не существует. Фактически в трудовом праве возникает множество как процессуальных трудовых, материальных, так и трудовых процедурных правоотношений, в которые вступают работники после заключения ими с нанимателем трудового контракта и трудового договора. Все эти правоотношения следует разделить на три группы: организационные, процессуальные и процедурные. К числу организационных относятся правоотношения, возникающие в процессе организаторской деятельности субъектов трудового права. Одни из этих трудовых организационных правоотношений функционируют в области управления соответствующими учреждениями, независимо от форм их собственности и их видов. Сюда можно отнести такие организационные правоотношения, которые обеспечивают управление соответствующим учреждением, распределение должностных обязанностей между должностными лицами этих учреждений, а также информационные контрольные и другие связи управомоченных субъектов,

направленные на управление соответствующим учреждением. Другая часть этих правоотношений направлена на взаимодействие независимых друг от друга субъектов вне управленческого процесса. Сюда относятся связи между начальниками цехов, цеховыми комитетами профсоюзов при совместной деятельности по организации производственных процессов, соревнований между цехами, бригадами и другими структурными подразделениями учреждения. В эту группу мы относим и учредительные правоотношения, которые возникают в связи с созданием, реорганизацией и ликвидацией тех или иных предприятий, их структурных подразделений, а также объединений и входящих в них субъектов. В число этих органов входят различные комиссии, создаваемые нанимателями. К их числу следует отнести квалификационные, аттестационные комиссии; комиссии по установлению общего и непрерывного трудового стажа работников; комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве; комиссии по приемке поступившей спецодежды; комиссии по рассмотрению трудовых споров; примирительные комиссии и другие, а также органы самоуправления трудовых коллективов – общие собрания трудового коллектива, конференции, советы и комитеты.

К процедурным правоотношениям мы относим те юридические связи, возникающие между работниками и нанимателями всех учреждений независимо от форм их собственности, а также связи между работающими и соответствующими комиссиями, органами самоуправления учреждения и другие. Содержание этих связей касается внутреннего трудового распорядка соответствующего учреждения, порядок работы отдельных органов по управлению учреждением, по рассмотрению вопросов, вытекающих из норм трудового законодательства, регулирующего порядок работы аттестационных комиссий; порядок осуществления тех или иных действий субъектами трудового права, например, получение администрацией предприятия мнения профкома по поводу увольнения работников, если в коллективном договоре содержится норма, обязывающая нанимателя, прежде чем прекратить трудовой договор с работником по инициативе нанимателя, получить на это согласие профсоюзного комитета. К числу трудовых относятся и правоотношения, возникшие в соответствии с нормами трудового права, предусматривающие подачу работниками письменного заявления с предупреждением о расторжении трудового договора по инициативе работника за месяц до прекращения трудовых отношений. К числу этих правоотношений следует отнести и те, которые возникают с рассмотрением индивидуальных трудовых споров работников с нанимателем неспециализированными органами.

К числу трудовых правоотношений следует отнести те, которые связаны с рассмотрением трудовых споров специализированными органами, которыми являются КТС, примирительные комиссии, посредник, трудовой арбитраж, а также суды (районные, городские, областные и Верховный). К числу трудовых мы относим и те правоотношения, которые возникают в связи с применением юридических санкций специально созданными на то

органами, осуществляющими надзор за соблюдением трудового законодательства. К числу таких органов относятся правовые и технические инспекции труда, органы пожарного и санитарного надзора, органы Госгортехнадзора, атомнадзора, Энергонадзора, а также органы, осуществляющие прокурорский надзор. Применение санкций к должностным лицам соответствующего учреждения и к работникам, допустившим нарушение правил по охране труда и технике безопасности, санитарно-гигиенических правил и правил пожарной безопасности не специально созданными на то органами и лицами, однако следует назвать не процессом, а процедурой.

К числу трудовых, на наш взгляд, относятся и те правоотношения, которые возникают при наложении дисциплинарных взысканий на работников, допустивших нарушение правил внутреннего трудового распорядка, не выполняющих законные распоряжения должностных лиц учреждения, а также совершивших дисциплинарное правонарушение.

Все трудовые правоотношения можно делить на простые и сложные; на основные и дополнительные; на основные и сопутствующие.

Так, например, при исследовании трудового процессуального правоотношения в нем можно выделить основное правоотношение, его дополняющее и ему сопутствующее. В основном правоотношении субъектами являются: лицо, обращающееся за защитой своих прав, и орган, рассматривающий трудовой спор. Содержание этого правоотношения составляют право работника подавать заявление или письменную жалобу и требовать разрешения спора и обязанность органа принять это заявление или жалобу и вынести по нему соответствующее решение. Дополняющими следует считать правоотношения, возникающие между теми же субъектами в связи с подготовкой и проведением процедуры разбирательства спора и организацией исполнения решений и постановлений. К ним относятся присутствие работника при рассмотрении трудового спора в КТС, выдача удостоверения на принудительное исполнение судебным исполнителем, вступившее в законную силу решение КТС или решение суда. Сопутствующими являются и правоотношения, возникающие в связи с рассмотрением спора, в качестве одной из сторон которых выступают другие субъекты – свидетели, работники бухгалтерии, эксперты, должностные лица предприятия.

Как правило, основное трудовое правоотношение возникает либо при нарушении трудовых прав и свобод работников со стороны нанимателя и его других должностных лиц, а также при нарушении прав самого нанимателя со стороны работника. Трудовые отношения бывают индивидуальными и коллективными, как правило, они существуют в статистической и динамической формах. К числу индивидуальных относятся те, когда нарушены трудовые права и свободы одного работника. Коллективные же трудовые правоотношения возникают при рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов.

Следует указать, что основаниями возникновения, изменения и прекращения перечисленных выше и других трудовых правоотношений выступают нормы права, регулирующие трудовые правоотношения, и трудо-

вая правоспособность и дееспособность субъектов этих правоотношений. Они, как и единое трудовое правоотношение, возникают на основе общих и частных предпосылок. К числу общих соответственно относятся нормы трудового права, закрепившие соответствующие трудовые права работников, а также, как подчеркивалось выше, трудовая правоспособность и дееспособность. Частными предпосылками возникновения, изменения и прекращения всех трудовых правоотношений выступают юридические факты (юридический состав либо единичный юридический факт). Общая основа конкретного трудового правоотношения такая же, как и у единого трудового правоотношения, понятие которого мы раскрыли в первом параграфе настоящей главы. Что касается частной основы или частных предпосылок, то набор юридических фактов, их совокупности или одного факта, служащих основанием возникновения, изменения и прекращения этих правоотношений, будет различен, так как конкретное правоотношение возникает на основе своего своеобразного одного или нескольких юридических фактов. Следовательно, возникновение, изменение и прекращение конкретного трудового правоотношения связано с наличием у управомоченного субъекта конкретного юридического факта или их совокупности. Специфика этих юридических фактов будет обнаружена у каждого конкретного такого правоотношения. Мы не ставим своей целью рассмотреть все виды возникающих трудовых правоотношений, исследовать их субъектный состав, а также их объекты и содержание. Такое исследование требует самостоятельного подхода и в отдельной конкретной работе.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие единого трудового правоотношения.
2. Каковы общие и частные предпосылки возникновения единого трудового правоотношения?
3. Укажите субъекты и объекты указанного единого трудового правоотношения.
4. Раскройте содержание единого трудового правоотношения.
5. Какие виды трудовых правоотношений существуют в реальной действительности?

Тема дипломной работы

1. Трудовое правоотношение.

Темы курсовых работ

1. Понятие единого трудового правоотношения.
2. Предпосылки возникновения и изменения единого трудового правоотношения.
3. Субъекты и объекты единого трудового правоотношения.
4. Содержание единого трудового правоотношения.

Рекомендуемая литература

1. Александров, Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н.Г. Александров. – М., 1955. – С. 117 – 119.

2. Александров, Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н.Г. Александров. – С. 243.

3. Александров, Н.Г. Социалистические принципы основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде / Н.Г. Александров. – С. 50.

4. Алексеев, С.С. Об объекте права и правоотношения / С.С. Алексеев // Вопросы общей теории советского права. – Свердловск, 1964. – С. 285-286.

5. Алексеев, С.С. Общая теория социалистического права / С.С. Алексеев. – С. 47.

6. Алексеев, С.С. Социальная ценность права в советском обществе / С.С. Алексеев. – С. 43.

7. Андреев, В.С. Социальное обеспечение в СССР. Правовые вопросы / В.С. Андреев. – С. 22-23.

8. Гуреев, П.П. Судебное разбирательство гражданских дел / П.П. Гуреев. – М., 1958. – С. 13.

9. Денисов, А.И. Теория государства и права / А.И. Денисов. – М., 1948. – С. 456-457.

10. Джалилов, Д.Р. Гражданское процессуальное правоотношение и его субъекты / Д.Р. Джалилов. – Душанбе, 1962. – С. 27.

11. Зайкин, А.Д. Пенсионное правоотношение: понятие, основные черты / А.Д. Зайкин // Советское государство и право. – 1973. – № 3. – С. 27.

12. Иоффе, О.С. Правоотношение по советскому гражданскому праву / О.С. Иоффе. – Л., 1949. – С. 81.

13. Иоффе, О.С. Вопросы теории права / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. – М., 1961. – С. 229 – 242.

14. Карпушин, М.П. Социалистическое трудовое правоотношение / М.П. Карпушин. – М., 1958. – С. 128 – 130.

15. Кечекьян, С.Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С.Ф. Кечекьян // Теория государства и права. – Минск: Изд-во АН СССР. – 1958. – С. 457.

16. Петров, Г.И. Советские административно-правовые отношения / Г.И. Петров. – Л., 1972. – С. 59.

17. Полупанов, М.И. Право социального обеспечения – самостоятельная отрасль права / М.И. Полупанов. – С. 53 – 60.

18. Процевский, А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М., 1972 .– С. 77.

19. Сахипов, М.С. Правовое регулирование пенсионного обеспечения колхозников / М.С. Сахипов. – Алма-Ата, 1966. – С. 40.

20. Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М., 1964. – С. 26-27.

21. Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд в СССР / О.В. Смирнов. – М., 1964. – С. 40.

22. Социальное страхование членов колхозов: сб. материалов. – М., 1970. – С. 3 – 5.

23. Чечот, Д.М. Участники гражданского процесса / Д.М. Чечот. – М., 1960. – С. 9.

24. Явич, Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений / Л.С. Явич. – М., 1961. – С. 131.

Основные нормативные источники

1. Всеобщая декларация прав и свобод человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948г. // Права человека: основные международные документы. – М.: Международные отношения, 1989. – С.134 – 142.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.

3. Конвенция МОТ № 29 от 1930 года «О принудительном труде» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

4. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите прав на организацию» и № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

5. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 г. № 2875-XII (в ред. от 17.11.2004 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 1.

6. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах каждого человека // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

7. О ветеранах: Закон Респ. Беларусь от 17 апр. 1992 г. (в ред. от 15 июля 2008 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 67. – 2/787.

8. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 (в ред. от 17.05.2007 г.) // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1995. – № 21. – Ст. 485; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 36. – 1/325.

9. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 2009 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 17. – 2/1561.

10. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З (в ред. от 29.06.2006 г.). / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – 1999.– 192 с.; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 106. – 2/1230.

Задачи

1. Председателем СПК «Беларусь» Ш. заключен договор с гражданами А., Б. и В. о ремонте клуба СПК и монтирования зеркального потолка. Под договор был выдан аванс в сумме 15 млн рублей и выданы зеркальные стекла в кол-ве 100 штук. По окончании ремонта были подсчитаны стекла зеркал и оказалось, что вместо 100 смонтировано 80. Председатель колхоза отказался полностью оплатить ремонтные услуги указанным гражданам, которые обратились в суд Сморгонского р-на Гродненской области.

Укажите, какие отношения имеют место в данном случае – трудовые или гражданско-правовые? Как должен поступить суд, рассматривая данный гражданский спор?

2. Преподаватель юридического факультета ГрГУ им. Я. Купалы совмещал работу в Институте современных знаний. По этому поводу был заключен договор гражданского подряда на чтение данного курса указанным преподавателем. Налоговая инспекция посчитала данное отношение

трудовым и потребовала от администрации Института современных знаний вносить взносы в Фонд социальной защиты населения в процентном отношении к зарплате указанного преподавателя.

Какие отношения в данном случае имеют место? Следует ли администрации института выполнять указания налоговой инспекции?

3. В СХПК «Прогресс» Гродненского р-на была принята на работу Я. на должность экономиста. Через 8 месяцев Я. была освобождена от занимаемой должности в связи с тем, что на эту должность была назначена член колхоза П. Я. обратилась в суд Гродненского р-на с иском о восстановлении на работе.

Какие отношения в данном случае имеют место с Я. и П.? Как должен решить данный спор суд Гродненского р-на?

4. Администрация Минского тракторного завода приняла на работу мужа гражданки Л., которая работала главным бухгалтером завода, на должность бухгалтера.

Препятствуют ли родственные связи указанных граждан для принятия их на работу на данный завод?

5. Помощник прокурора Первомайского р-на г. Минска был принят на работу в коммерческий вуз по совместительству преподавателем.

Законны ли действия коммерческого вуза, принявшего на работу по совместительству пом. прокурора р-на? Как следует поступить в данном случае прокурору р-на?

Глава 6. СРОКИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

6.1. Понятие и виды сроков в трудовом праве

В нормах трудового права как отрасли права закреплено множество сроков, основной задачей которых является обеспечение правильного и своевременного разрешения и рассмотрения различного рода трудовых споров, вытекающих из нарушений трудовых прав работников. Поэтому, наряду с другими средствами, направленными на защиту этих прав, большое значение имеет соблюдение трудовых сроков.

Следует подчеркнуть, что в Республике Беларусь существует ряд механизмов защиты трудовых прав работников. Это – внесудебный, или так называемый административный, способ защиты этих прав и судебный порядок. Внесудебный способ защиты трудовых прав и свобод работников позволяет им обратиться с соответствующей жалобой или исковым заявлением как во внесудебные органы – КТС, примирительную комиссию, трудовой арбитраж, к посреднику, а также в вышестоящие органы, органы местной исполнительной власти и прокуратуру. Судебный порядок или способ защиты трудовых прав и свобод работников предусматривает их право обращения с исковым заявлением в судебные органы.

Помимо внесудебного и судебного способов защиты трудовых прав и свобод работников, защита таких прав может осуществляться и междуна-

родным способом на основе ст. 61 Конституции Республики Беларусь, согласно которой «каждый вправе в соответствии с международно-правовыми актами, ратифицированными республикой, обращаться в международные организации с целью защиты не только трудовых прав и свобод, но и других своих прав и свобод, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты». Следует подчеркнуть, что представленные способы защиты недостаточно эффективны, так как они не акцентированы, не сфокусированы исключительно на защите трудовых прав и свобод работника. Поэтому возникает потребность не только в модернизации существующих способов защиты указанных прав и свобод, но и создание новых правовых механизмов, гарантирующих эту защиту.

К числу таких механизмов относятся и сроки, предусмотренные в трудовом праве. Сроками в трудовом праве называется календарная дата либо период времени, с наступлением или истечением которого возникают, изменяются и прекращаются трудовые правоотношения.

С наступлением срока в виде календарной даты (достижения 16-летнего возраста) гражданин приобретает дееспособность в заключении трудового договора своими действиями с конкретным нанимателем. В течение срока как периода времени определенной продолжительности такой гражданин, заключивший трудовой договор или контракт с нанимателем, осуществляет принадлежащие ему трудовые права и обязанности, а наниматель исполняет возложенную на него обязанность предоставить такому гражданину рабочее место, обеспечить безопасные и здоровые условия труда, включить работника в списочный состав учреждения и оплачивать труд в соответствии с его количеством и качеством. Срок достижения трудоспособного возраста гражданином является тем событием, которое должно неизбежно наступить независимо от его воли и сознания.

Связь сроков с правовыми последствиями означает, что они входят в состав юридических фактов, порождающих трудовое правоотношение. В силу объективной независимости течения времени от сознания и деятельности людей сроки мы относим к группе таких юридических фактов, которые именуются событиями, не зависящими от воли и сознания человека.

Правда, в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Республики Беларусь заключение трудового договора (или контракта) допускается с лицами, достигшими 16 лет. Однако с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор (контракт) может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет.

Наряду со сроками, которые являются юридическими фактами, лежащими в основе возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, в трудовом праве имеют место как процессуальные, так и процедурные сроки. Процессуальными сроками, имеющими место в рассматриваемой новой отрасли права, именуются периоды времени, установленные законом, судом либо специально на то созданными органами, разрешающими и рассматривающими конкретные трудовые споры, с целью совершения работником, нанимателем и другими органами опре-

деленных процессуальных действий, направленных на защиту трудовых прав и свобод граждан.

Поэтому в трудовом процессуально-процедурном праве сроки совершения процессуальных действий делятся на два вида: сроки, определенные ГПК Республики Беларусь, а также нормами трудового права; сроки, установленные судом или специально созданными комиссиями – аттестационной комиссией, комиссией, расследующей несчастные случаи, происшедшие в организации, и другими.

В зависимости от субъекта, которому адресованы конкретные процессуальные сроки, их можно подразделить на сроки для КТС; для примирительных комиссий; для трудового арбитража; для посредников; сроки для юридически заинтересованных в исходе дела работников, комиссий, созданных нанимателем; сроки для других органов, установленные для разрешения обращений граждан в соответствии с законом «Об обращениях граждан».

Наряду с процессуальными сроками в трудовом процессуально-процедурном праве функционирует множество процедурных сроков, регламентирующих временные периоды или календарные даты, установленные для обращения работников для защиты своих трудовых прав и свобод. Так, например, в соответствии со ст. 342 Трудового кодекса Республики Беларусь указано, что гражданам, уволенным с воинской службы, гарантируется сохранение в течение трех месяцев после увольнения права поступления на работу к тому же нанимателю, у которого они работали до призыва на воинскую службу, на ту же должность или равноценную с ранее занимаемой должностью работу. В соответствии со ст. 357 ТК Республики Беларусь, регулирующей порядок ведения коллективных переговоров, предусмотрено, что каждая сторона коллективных переговоров имеет право направить другой стороне письменные требования о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, ответ на которые вторая сторона должна направить первой в семидневный срок. В соответствии со ст. 379 ТК Республики Беларусь, регулирующей предъявления и рассмотрение требований работников к нанимателю, указано, что наниматель обязан рассмотреть требования работников, участвующих в коллективном трудовом споре, и в письменной форме не позднее, чем в 10-дневный срок со дня их получения, уведомить представительный орган работников о своем решении и в 3-дневный срок обязан сообщить о споре в Республиканский трудовой арбитраж. В ст. 380 ТК Республики Беларусь указано, что при отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников, в 3-дневный срок создается примирительная комиссия для разрешения возникшего спора. В ст. 235 ТК Республики Беларусь указано, что комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателей сроком на один год. В ст. 237 ТК Республики Беларусь указано, что комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок. В ст. 242 указано, что работники могут

обращаться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении по инициативе нанимателя могут обратиться 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. В этой же статье подчеркнуто, что для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного работниками нанимателю, устанавливается срок такого обращения – один год со дня обнаружения ущерба.

Таким образом, в трудовом процессуально-процедурном праве как отрасли права значительная часть сроков относится: к числу юридических фактов, с которыми связано возникновение, изменение и прекращение трудового процессуально-процедурного правоотношения; другая часть сроков определяет объем материального права работников, направленного на продолжительность трудового договора или контракта, указывающая на продолжительность основного или дополнительного отпусков; третьи сроки связаны с действиями информационного характера, когда наниматель обязан издать приказ о сокращении численности работников или штата организации и за два месяца до фактического сокращения штата или численности работников, а также обязанности нанимателя предупредить работников о введении новых норм труда или расценок, но не позднее, чем за два месяца, о предстоящей аттестации работников и другие.

В отдельную группу можно включить те сроки, которые определяют время вступления в силу локальных нормативных актов, принимаемых в конкретном учреждении по трудовым вопросам.

Устанавливая те или иные сроки, законодатель, а также наниматель используют различные временные единицы, а именно: годы, месяцы, дни, часы и минуты. Перечисленные временные единицы можно назвать юридическими сроками, имеющими место в трудовом праве. Известно, что время не зависит от воли и сознания людей. Однако законодатель не только закрепляет, но и устанавливает правило их подсчета, ставит их исчисление в зависимость от тех или иных фактов. Это необходимо, так как каждый орган, разрешающий трудовые индивидуальные и коллективные споры работников, должен знать размер временных рамок или сроков, в течение которых должны быть эти споры разрешены. В большинстве случаев нормами трудового права определены отрезки времени, в течение которых соответствующие органы должны совершить возложенные на них действия. Очень важно знать с какого момента начинается соответствующий срок для совершения необходимых действий по защите трудовых прав и свобод работников и когда эти сроки заканчиваются.

Трудовое законодательство связывает начало отсчета процессуального или процедурного срока с наступлением каких-либо юридических фактов либо чаще всего с определенными действиями нанимателя, ущемляющими трудовые права и свободы работника. В ряде случаев начало срока,

процессуального или процедурного, связывается с техническими действиями нанимателя. В тех случаях, когда время исчисляется днями и более продолжительными отрезками времени, началом срока считается 24 часа того дня, в котором совершено действие или 0 часов следующих суток. Установлены и правила, определяющие окончание трудовых процессуально-процедурных сроков. Различается их прекращение, истечение или пропуск. Известно, что сроки определяют время, в течение которого должны быть совершены действия, значит, их течение прекращается, если действия проведены своевременно, и наоборот, если действия в течение названного времени не были совершены, следовательно, срок истек, пропущен. В порядке исключения трудовое законодательство допускает возможность восстановить пропущенный срок, если его пропуск имел уважительную причину. Так, в случае несвоевременного обжалования приказа нанимателя о наложении дисциплинарного взыскания на работника последний имеет право обратиться в КТС или в суд с исковым заявлением, в котором может просить КТС или суд восстановить пропущенный срок обжалования, если причина его пропусков уважительна. Моментом истечения срока является окончание суток, на которые падает его последний день.

Следует иметь в виду, что трудовое законодательство предусматривает возможность приостановления, а также прерывания процессуальных и процедурных сроков. Так, приостановление срока означает, что тот или иной отрезок времени при наличии названных в законодательстве обстоятельств в срок не зачисляется. Подача жалобы работником в соответствующий орган на незаконные действия нанимателя может приостановить соответствующий срок.

По юридическому признаку все сроки в трудовом праве можно поделить на следующие: процессуальные, процедурные, давностные и сроки принудительного воздействия. С помощью процессуальных и процедурных сроков закрепляются отрезки времени, в рамках которых рабочие и служащие и органы, разрешающие индивидуальные и коллективные трудовые споры, обязаны осуществить определенные процессуально-процедурные действия. При этом к числу процессуальных сроков относятся те, которые определяют время, в течение которого работник вправе обжаловать приказ руководителя организации либо иное незаконное, по мнению работника, решение нанимателя или другого должностного лица. К числу процедурных сроков относятся те отрезки времени, в течение которых органы, разрешающие индивидуальные и коллективные трудовые споры, обязаны осуществить соответствующие процедуры, направленные на своевременное и законное разрешение этих споров. Например, копия решения КТС по трудовому спору должна быть вручена работнику, чей спор разрешался в КТС в течение трех дней. Установлены процедурные сроки, когда судебный исполнитель обязан завести исполнительное производство для исполнения решения суда по конкретному трудовому спору.

Трудовое законодательство предусматривает три вида срока давности: срок привлечения к дисциплинарной ответственности – не позднее

месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения. Если дисциплинарный проступок выявлен в ходе ревизии, то срок применения дисциплинарного взыскания предусмотрен до двух лет. Наложенное взыскание снимается автоматически по истечении календарного года со дня наложения, если работник за это время не совершил другой дисциплинарный проступок.

6.2. Исчисление сроков в трудовом праве

В ст. 10 ТК Республики Беларусь указано, что течение сроков, с которыми связываются возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало; 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.

Известно, что правильное исчисление срока зависит от определения его начала и окончания. Течение срока начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало. Срок, исчисляемый годами, истекает в соответствующие месяц и число последнего года срока, а исчисляемый месяцами – в соответствующее число последнего месяца срока. Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, который соответствующего числа не имеет, срок истекает в последний день этого месяца. Если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В последний день срока установленные действия могут быть выполнены до 24 часов. Но если действие должно быть совершено в организации, то срок истекает в тот час, когда в данной организации по установленным правилам прекращаются соответствующие операции.

Из смысла содержания ст. 10 ТК Республики Беларусь можно сделать следующие выводы:

1. Течение сроков, с которыми связано возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, определяющей начало их возникновения.

2. Течение сроков, с которыми связано прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, определяющей окончание трудовых отношений.

3. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели установленного срока. Если срок исчисляется в календарных неделях или днях, в него включаются и нерабочие дни.

4. В тех случаях, когда последний день срока является нерабочим, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Как указано выше, сроки исчисляются в календарных периодах – минутах, часах, днях, неделях, месяцах и годах. Минуты указывают на продолжительность обеденного перерыва на конкретном предприятии, перерывов для обогревания, для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах, для кормления ребенка и другие. Так, в соответствии со ст. 134 ТК Республики Беларусь работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более 2 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, предоставляется работнику в течение рабочего дня и 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.

Однако на отдельных видах работ в соответствии со ст. 135 ТК Республики Беларусь, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, для обогревания, для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др.). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Часы как сроки трудового права часто используются для определения продолжительности отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин, а также для других случаев, предусмотренных в законодательстве.

В соответствии с п. 5 ст. 42 ТК Республики Беларусь прогулом считается отсутствие работника на работе более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин, в том числе более 3 часов в течение рабочего дня не обязательно подряд.

Так, в соответствии со ст. 112 ТК Республики Беларусь полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю (ст. 113 ТК Республики Беларусь). В соответствии со ст. 114 ТК Республики Беларусь для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. В этой же статье предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени – для учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, для инва-

лидов 1 и 2 группы, а также для лиц, работающих в зоне эвакуации, в связи с аварией на ЧАЭС. Для них установлена продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 35 часов в неделю.

В соответствии со ст. 115 ТК Республики Беларусь продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

2) для учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от 16 до 18 лет – 3 часа 30 минут;

3) для инвалидов 1 и 2 группы – 7 часов;

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

Для работников, занятых на работах с вредными 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 – 8 часов;

2) при 30-часовой и менее рабочей неделе – 6 часов.

Сроки в трудовом праве могут исчисляться днями. При этом могут употребляться и такие термины, как рабочий день, рабочая смена, а также сутки, исчисляемые как 24-часовой отрезок времени. Так, в ст. 77 ТК Республики Беларусь указано, что 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 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.

В ст. 80 ТК Республики Беларусь указано, что работникам, труд которых оплачивается сдельно, наниматель обязан выдать по истечении 5 дней после приема на работу расчетные книжки.

Срок фактического пребывания в служебной командировке в соответствии со ст. 94 ТК Республики Беларусь определяется по отметкам на командировочном удостоверении о дне прибытия и выбытия из места пребывания. Здесь же подчеркнуто, что направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника. В этой статье подчеркнуто, что днем выбытия в служебную командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командиро-

вочного, 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.

В ст. 123 ТК Республики Беларусь указано, что 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.

В трудовом праве используются и недельные сроки. Так, в соответствии со ст. 124 ТК Республики Беларусь регулируется пятидневная и шестидневная рабочая неделя. В этой статье указано, что 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 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.

В соответствии со ст. 408 ТК Республики Беларусь, регулирующей порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю, указано, что распоряжение нанимателя об удержании из заработной платы ущерба, превышающего среднемесячный заработок, должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее десяти дней со дня сообщения об этом работнику.

В соответствии со ст. 423 ТК Республики Беларусь среднемесячный заработок определяется за последние 12 месяцев работы, предшествующих трудовому увечью или утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем. В случае профессионального заболевания среднемесячный заработок может определяться также за 12 последних месяцев работы, предшествующих прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

В трудовом праве используются такие термины, как процессуальные и процедурные сроки – квартал, полугодие, год.

В соответствии со ст. 17 ТК Республики Беларусь срок трудового договора может исчисляться как: неопределенный срок; определенный срок, но не более пяти лет (трудовой контракт); время выполнения сезонных и временных работ. Срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. 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, но не свыше семи месяцев, заключается в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона.

Так, ст. 34 ТК Республики Беларусь регулирует временный перевод работников в случае простоя. В этой статье указано, что простоем признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера.

В ст. 139 ТК Республики Беларусь указано, что в отдельных случаях в качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки, рабочий год, а также другие варианты режимов гибкого рабочего времени, удобные для нанимателя и работника.

В ст. 163 ТК Республики Беларусь указано, что рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, – промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу. В рабочий год в соответствии со ст. 164 ТК Республики Беларусь включается фактически отработанное время.

Однако если сумма периодов, включаемых в рабочий год, согласно ст. 164 ТК Республики Беларусь меньше 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время. Трудовые отпуска в соответствии со ст. 166 ТК Республики Беларусь предоставляются за первый рабочий год не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя. Однако эта статья допускает возможность предоставления первого трудового отпуска по желанию работника до истечения шести месяцев работы. Такое право имеют женщины перед отпуском по беременности и родам или после родов, работники моложе 18 лет, участники и инвалиды Великой Отечественной войны и другие работники, о которых идет речь в ст. 166 ТК Республики Беларусь.

Следует отметить, что трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующий годы работы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков согласно их графику.

Для защиты трудовых прав и свобод работников, как видно из вышеизложенного, установлена исковая давность, которой называется срок, установленный трудовым процессуально-процедурным законодательством для защиты нарушенных субъективных прав и свобод работников. Такая защита осуществляется путем предъявления работниками иска в суд или другой орган, разрешающий жалобы работников. В иске работников, направленных на защиту своих трудовых прав и свобод, содержится одновременно два требования: одно обращено к суду, призванному в принудительном порядке защитить нарушенное право работников; а другое – к нанимателю либо другому органу, созданному в организации нанимателем, который нарушил субъективное право работника. Право на предъявление иска называется правом на иск в процессуальном смысле, а право

на удовлетворение содержащегося в нем требования – правом на иск в материальном смысле. Условием применения правил об исковой давности является нарушение принадлежащего работнику субъективного трудового и трудового процессуального права неисполнением соответствующей ему обязанности. В таком случае участнику трудового отношения для осуществления нарушенного трудового права трудовое законодательство предоставляет определенное время, в течение которого он может обратиться в суд или другой специально созданный орган о применении мер принудительного характера к нанимателю или другому субъекту, который нарушил трудовые права и свободы работника. Следует подчеркнуть, что нормы, определяющие продолжительность сроков в трудовом праве и порядок их исчисления, являются императивными. Стороны не вправе своим соглашением удлинять или сокращать продолжительность сроков давности, определять момент отсчета, изменять порядок исчисления, основания приостановления и перерыва их течения. Вместе с тем, исковая давность, применяемая в трудовом праве, определяется нанимателем и специально созданными органами, разрешающими трудовые споры и конфликты, применяется не по их собственной инициативе, а только по заявлению работника. Исковая давность, устанавливая пределы осуществления требований работников о защите их нарушенного субъективного права во времени, обеспечивает своевременное предъявление иска и других требований заинтересованной стороне – нанимателю, вносит ясность и определенность в осуществление и защиту прав работников и обеспечивает исполнение обязанностей нанимателем. Нормы трудового законодательства об исковой давности не допускают, чтобы право работников, нарушенное нанимателем, неопределенно долго находилось под угрозой его незащищенности. Применение исковой давности в данном случае способствует всестороннему, полному и объективному выяснению обстоятельств, изложенных в иске или жалобе работников при их рассмотрении соответствующим органом. Сроки исковой давности подразделяются на общие и специальные. Согласно ст. 197 ГК Республики Беларусь общий срок исковой давности установлен продолжительностью в три года. Специальные сроки исковой давности установлены нормами трудового законодательства. Они, как правило, более сокращенные. Эти сроки могут приостанавливаться при наличии обстоятельств, которые могут служить основанием для их приостановления. Конкретный перечень таких обстоятельств в трудовом праве не установлен. В каждом конкретном случае такие обстоятельства могут быть рассмотрены судом или другим органом, разрешающим как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры работников. Перерыв срока исковой давности может означать, что при наличии определенных оснований его течение может прекращаться вовсе. Одним из оснований перерыва исковой давности является предъявление иска или соответствующей жалобы в суд и другие органы, рассматривающие такие споры. Вторым основанием перерыва течения срока исковой давности

является совершение нанимателем или другим обязанным субъектом действий, направленных на защиту трудовых прав и свобод работников. Такие действия свидетельствуют о признании нанимателем и другим органом, что они допустили соответствующее нарушение конкретного субъективного права работника.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие сроков в трудовом праве.
2. Назовите виды сроков в трудовом праве.
3. Каков порядок исчисления сроков?
4. Что такое срок исковой давности?
5. Порядок приостановления, прерывания и восстановления сроков и исковой давности по спорам, возникающим из трудовых правоотношений.

Тема дипломной работы

1. Сроки в трудовом праве.

Темы курсовых работ

1. Понятие сроков в трудовом праве.
2. Виды сроков в трудовом праве.
3. Порядок исчисления сроков в трудовом праве.
4. Исковая давность при регулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров работников.

Рекомендуемая литература

1. Кеник, К.И. Практикум по трудовому праву: учеб. пособие / К.И. Кеник, Т.Н. Важенкова. – Минск: Амалфея, 2002. – 336 с.
2. Климович, А.А. Сроки разрешения коллективных трудовых споров / А.А. Климович // Право Беларуси. – 2003. – № 30. – С. 85.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.
4. Практикум по трудовому праву: учеб. пособие / И.В. Гущин [и др.]; под общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Дикта, 2004. – 416 с.
5. Романкевич, Л. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий / Л. Романкевич // БНПИ. – 2004. – № 21. – С. 82.
6. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2002. – 672 с.
7. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. Семенкова В.И. – Минск: Амалфея, 1997. – 592 с.
8. Трудовое процессуальное право: учеб. / под общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Тесей, 2008. – 467 с.

Основные нормативные источники

1. Гражданский процессуальный кодекс: Кодекс Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (в ред. от 17.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.

2. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З (в ред. от 06.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222; 2007. – № 3. – 2/1288.

3. О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 янв. 1999 г. № 2 (в ред. от 06.10.2006 г. № 605) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 9. – 1/65; 2006. – № 166. – 1/7989.

4. О предпринимательстве в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 28 мая 1991 г. № 813-XII, с изм. и доп. от 15 января 1992 г., № 1419-XII (в ред. от 26.12.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 2/290.

5. О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-XII (в ред. от 10.05.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 23. – 2/335.

6. О государственной регистрации и ликвидации (прекращения деятельности) субъектов хозяйствования: Декрет Президента Респ. Беларусь от 16 янв. 2009 г. № 1 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 17. – 1/10418.

7. Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2007. – 448 с.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З (в ред. от 29.06.2006 г.) // Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – 1999. – 192 с.; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 106. – 2/1230.

9. Уголовный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З (в ред. от 15.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. –1999. – № 76. – 2/50; Ведомости Нац. собрания Респ. Беларусь. – 1999. – № 24. – Ст. 420; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 55. – 2/847; 2002. – № 75. – 2/861; 2003. – № 8. – 2/922; 2003. – № 80. – 2/969; 2003. – № 83. – 2/974; 2006. – № 122. – 2/1259.

Глава 7. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

7.1. Понятие и виды процедур, применяемых в трудовом праве

Нормы трудового права как отрасли права реализуются в конкретных правоотношениях. Фактически это – регуляторы всех возникающих трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений.

Реализация этих норм происходит задолго до заключения работником трудового договора или контракта с конкретным нанимателем. При обращении граждан в службу занятости им оказывается необходимая помощь в трудоустройстве путем направления их к конкретному нанимателю. По окончании средних, средних специальных и высших учебных за-

ведений молодые специалисты распределяются соответствующими комиссиями указанных учебных заведений. Все выпускники имеют право на первое рабочее место, если они до поступления в учебное заведение нигде не работали. При обращении к конкретному нанимателю работник подает письменное заявление с просьбой принять его на работу по конкретной профессии, специальности в соответствии с квалификацией, полученной в учебном заведении. Согласие нанимателя принять данного работника на работу выражается в конкретном приказе. С работником заключается трудовой контракт или трудовой договор.

При нарушении трудовых прав и свобод работников нанимателем работники могут использовать различные способы их защиты. Такими способами в соответствии со ст. 7 Гражданско-процессуального кодекса Республики Беларусь являются: признание права; присуждение к исполнению обязанностей, восстановление нарушенного права или запрета либо пресечение действий, ведущих к нарушению права; обеспечение возникновения, изменения, прекращения правоотношений; установление факта, имеющего юридическое значение, а также другие предусмотренные законодательством способы[29].

Применение перечисленных способов защиты нарушенных трудовых прав и свобод работников осуществляется в различных формах. Так, в соответствии со ст. 233 ТК Республики Беларусь защита трудовых прав работников возможна как в судебном, так и в несудебном порядках (комиссии по трудовым спорам).

В ст. 251 ТК Республики Беларусь указано, что наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, сотрудничества и арбитража для урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров. Порядок работы указанных органов определяется создавшими их сторонами. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту.

Перечисленные внесудебные и судебные органы, осуществляющие защиту трудовых прав и свобод работников, применяют различные процедуры, с помощью которых реализуются не только материальные нормы трудового права, но и нормы трудового процессуально-процедурного права как отрасли права.

В Большом юридическом словаре под редакцией А.Я. Сухарева и В.Е. Кругских указано, что процедура (от латинского procedo – продвигаюсь) – это установленный порядок ведения, рассмотрения каких-либо дел[30]. В трудовом праве имеют место многие процедуры, направленные на возникновение, изменение и прекращение трудовых прав и обязанностей как работников, так и нанимателей. Они устанавливают порядок приема на работу работников, определяют им конкретную трудовую функцию с предоставлением рабочего места и включением в списочный состав трудового коллектива. При

[29] Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь. – Минск: Амалфея, 2000. – С. 17.
[30] Большой юридический словарь. – Москва, 2002. – С. 502.

помощи соответствующих процедур наниматель имеет право требовать от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, обеспечения сохранности собственности нанимателя, хранения коммерческой тайны, требований от работника выполнения норм выработки, соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины, правил охраны труда и производственной санитарии. Указанные процедуры отдельными авторами называются юридическими. Так, в учебном пособии «Трудовое процедурно-процессуальное право» под редакцией В.Н. Скобелкина исследовались понятие, роль, классификация и механизм юридических процедур[31]. В названном учебном пособии указано: «Правовая процедура представляет собой особый нормативно установленный порядок осуществления юридической деятельности, обеспечивающий реализацию материальных норм трудового права и основанных на них материальных и нематериальных правоотношений»[32].

Фактически юридические процедуры – это формы жизни и осуществления норм трудового материального права. Они обеспечивают защиту, охрану и восстановление трудовых прав и свобод субъектов не только в трудовых материальных, но и в процессуально-процедурных трудовых правоотношениях.

Внесудебная и судебная формы защиты трудовых прав и свобод субъектов трудовых правоотношений весьма эффективны в определенной сфере, но они имеют свои особенности. Внесудебный порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров через примирение, посредничество и трудовой арбитраж; соглашения сторон оперативно и при минимальном содействии государства эффективно защищают трудовые права субъектов трудовых правоотношений.

Однако наиболее эффективной и совершенной формой защиты трудовых прав и свобод работников и нанимателей является судебная форма их защиты. Это соответствует ст. 60 Конституции Республики Беларусь, где указано, что «каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки»[33].

Все юридические процедуры, а их множество, направлены на реализацию конкретной нормы трудового права, они решают в каждом конкретном случае определенные задачи. Порядок снятия и погашения дисциплинарного взыскания подробно урегулирован ст. 203 ТК Республики Беларусь.

Многие юридические процедуры могут быть выработаны общественными и профсоюзными органами, конкурсными и другими комиссиями, учеными советами. Поэтому все юридические процедуры, применяемые в трудовом праве, можно называть правовыми и неправовыми.

Те юридические процедуры, которые необходимы для реализации норм материального трудового права и которые закреплены в этих нормах, могут

---

[31] Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В.Н. Скобелкина. – Изд-во Воронежского ун-та. – 2002. – 504 с.

[32] Там же – С. 139.

[33] Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 г. № 2875-XII (с изм. и доп. от 24.11.1996 г., в ред. Решения Республиканского референдума от 17.11.2004 г. № 1) // Реестр государственной регистрации Республики Беларусь. – 1999. – № 1/0.

называться материальными. К нематериальным относятся те юридические процедуры, которые определяют порядок создания комиссий по трудовым спорам, примирительных и других комиссий, а также к ним можно отнести организационные процедуры, процедурные и процессуальные.

В трудовом праве имеют место многие процедурные и процессуальные процедуры, в которых закреплены права и обязанности субъектов трудового права. Такие процедуры могут определять порядок принятия локальных норм трудового и трудового процессуально-процедурного права, их действие на конкретных предприятиях. При помощи этих процедур и локальных норм обеспечивается участие работников в управлении предприятиями в реализации трудовых прав и обязанностей как работников, так и нанимателей.

Задачей юридических процессуальных процедур является обеспечение защиты трудовых прав и свобод работников и восстановление этих прав и свобод.

Для процессуальной процедуры характерен строго определенный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, обеспечение равных прав участников внесудебного и судебного порядка, их рассмотрение.

Все юридические процедуры, включая процессуальные, обеспечивают определенные стандарты юрисдикции и гарантируют законность при разрешении трудовых споров, а также создают условия для внесудебных и судебных органов, разрешающих трудовые споры, правильно и обоснованно применять не только материальные нормы трудового права, но и процессуально-процедурные нормы, что обеспечивает законность в охране трудовых прав и свобод не только работников, но и нанимателей.

Одни юридические процедуры связаны с правоприменением, а другие нет. К числу этих процедур относятся так называемые согласовательные процедуры. Их множество как в трудовом, так и в трудовом процессуально-процедурном праве. Фактически трудовой договор есть соглашение между работником и нанимателем, по которому обе стороны берут на себя взаимно согласованные обязательства. В соответствии со ст. 30 ТК Республики Беларусь перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных стст. 33 – 34 ТК Республики Беларусь.

В соответствии со ст. 37 ТК Республики Беларусь, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии со ст. 238 ТК Республики Беларусь решение Комиссии по трудовым спорам принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза.

Значительное число юридических согласовательных процедур предусмотрено в стст. 358 – 360 ТК Республики Беларусь, а также при разрешении коллективных споров.

Внутреннее содержание правового механизма может составлять и система юрисдикционных органов, разрешающих трудовые споры, система органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Сюда же включается и система процедурного и процессуального принуждения и контроля, а также правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников и нанимателей, установленные трудовым законодательством, средства и способы охраны субъективных трудовых прав работников и нанимателей, участвующих в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, и другие элементы.

Из этого видно, что каждая норма трудового права нуждается в юридических формах для того, чтобы быть эффективным регулятором законного поведения субъектов трудовых правоотношений, возникающих в процессе применения труда.

Для процессуально-процедурного правового механизма характерно быстрое обновление и совершенствование трудового и трудового процессуально-процедурного законодательства, значительное расширение судебной защиты трудовых прав и свобод граждан, установление единых гарантий для всех работников, независимо от занимаемой должности и выполняемой работы, формирование эффективной системы органов, разрешающих индивидуальные и коллективные трудовые споры, законодательное государственное закрепление новых правовых средств и способов, а также различных процедур, направленных на реализацию прав и обязанностей как работников, так и нанимателей.

7.2. Юридические процедуры, используемые в организации труда и обеспечении участия работников в управлении учреждениями

Процедуры, используемые нанимателем при расстановке и подборе кадров непосредственно в учреждении. В каждом учреждении независимо от форм его собственности проводится значительная работа по подбору и расстановке кадров. Исходя из того, что кадры решают все, наниматели этому вопросу уделяют исключительно большое значение. Сам ход подбора и расстановки кадров в учреждениях осуществляется в различных юридических формах и процедурах. Изначально эта работа может осуществляться с помощью служб занятости, созданных в республике. В соответствии с Законом «О занятости населения в Республике Беларусь» в систему Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь входят управления областных служб занятости населения, Минский городской центр занятости, региональные, городские, районные центры занятости населения, районное отделение городских центров занятости населения, информационные центры, центры профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных. Основной задачей служб занятости населения является оказание помощи всем категориям граждан, которые обращаются в службу занятости с просьбой

оказать помощь в подыскании подходящей работы. Основными видами такой помощи гражданам является трудоустройство выпускников государственных учебных заведений; трудоустройство граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда; трудоустройство лиц, высвобождаемых из организаций, уволенных с военной службы без права на пенсию; пострадавших от катастрофы на ЧАЭС.

Следует подчеркнуть, что нанимателю непосредственно принадлежит право подбора и расстановки хорошо подготовленных кадров. Подбор и расстановка кадров представляют собой сложную процедурную систему, включающую в себя: профессиональную подготовку новых кадров, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, определение квалификации лиц, окончивших профессиональное обучение на производстве. Эта работа включает в себя сложные процедуры приема на работу конкретного работника, перевода на другую работу, перемещения по должности с учетом профессии, квалификации, продвижение работников по служебной лестнице.

Имеются различные юридические процедуры, с помощью которых в конкретных учреждениях может осуществляться обучение молодых работников соответствующей профессии. С такими работниками, как правило, заключается ученический договор, который является дополнительным к трудовому договору. Такой ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения молодых рабочих по определенной профессии, специальности, квалификации. Этот договор заключается в письменной форме в 2 экземплярах и действует со дня указанного в нем и в течение соответствующего срока, необходимого для полной подготовки конкретного специалиста. Во многих учреждениях ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного обучения или в иных формах. Перед заключением ученического договора наниматель обязан предварительно ознакомить принимаемого на обучение с требованиями, предъявляемыми к будущей работе по соответствующей профессии, с условиями и оплатой труда, с правилами внутреннего трудового распорядка. Такие лица обязаны быть ознакомлены с правилами техники безопасности и производственной санитарии, должностными инструкциями. Приемом экзаменов таких обучающихся работников и заканчивается подготовка новых работников в учреждениях, их переподготовка и повышение квалификации. Следует отметить, что имеются соответствующие юридические процедуры, способствующие подбору и расстановке кадров на предприятиях, включая те, которые осуществляют конкурсные и аттестационные комиссии.

Обеспечение необходимого профессионального уровня работников. В учреждениях могут действовать локальные нормативные акты, регулирующие порядок повышения квалификации своих работников. В этих правилах предусмотрены различные формы профессионального роста, подготовки, переподготовки работников определенных профессий и специальностей с учетом потребностей каждого учреждения. Всем работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, по-

вышение квалификации, создаются необходимые условия для совмещения работы с обучением и представляются необходимые гарантии, предусмотренные не только в трудовом законодательстве, но и коллективным договором, заключенным в данном учреждении. Для лиц, совмещающих работу с обучением и проходящим повышение квалификации, предоставляются соответствующие юридические гарантии соблюдения их трудовых прав и свобод.

Организация внутреннего трудового распорядка. В соответствии с Типовыми и отраслевыми правилами внутреннего трудового распорядка в каждом учреждении разрабатываются местные правила внутреннего трудового распорядка, с которыми должны быть ознакомлены все работники данного учреждения. Эти правила состоят из семи разделов, к числу которых относятся: общие положения; рабочее время; время отдыха; обязанности рабочих и служащих; обязанности нанимателя; меры поощрения; меры дисциплинарного воздействия и заключительные положения. Сама процедура принятия местных правил внутреннего трудового распорядка включает в себя создание комиссии из представителей нанимателя и профсоюза, которая должна разработать проект таких правил внутреннего распорядка; обсуждение этого проекта на общих собраниях как в структурных подразделениях организации, так и в целом; вместо общего собрания, если в организации большое число работников, может проводиться собрание уполномоченных, процедура избрания которых вырабатывается самим трудовым коллективом или нанимателем. С момента принятия местных правил внутреннего трудового распорядка они вывешиваются на видном месте и с ними должны быть ознакомлены все работающие в данном учреждении.

Специальные процедуры могут применяться не только для регулирования вопросов внутреннего трудового распорядка, но и уставами отдельных учреждений (организаций), положениями о дисциплине. Так, в уставах железнодорожного транспорта, автомобильного транспорта, водного транспорта могут регламентироваться и, как правило, регламентируются соответствующие процедуры, касающиеся приема работников на работу, особенности заключения трудовых контрактов и договоров, а также поощрительные процедуры и процедуры, связанные с привлечением работников к дисциплинарной ответственности. Поощрительные и принудительные процедуры могут быть установлены и локальными нормами. Работодатель имеет право поощрять своих работников за успехи в труде и добросовестное выполнение возложенных на них обязанностей. Он может награждать своих работников почетными грамотами, объявлять благодарность, выдавать денежные премии, награждать своих работников ценными подарками и представлять своих работников к государственным наградам. Однако если работник нарушает правила внутреннего трудового распорядка, трудовую производственную и технологическую дисциплину, не соблюдает правила охраны труда и техники безопасности, небрежно относится к имуществу нанимателя, совершает про-

гул или опоздание на работу, допускает преждевременный уход с работы, появляется на работе в нетрезвом виде, в состоянии наркотического или наркологического опьянения, совершает хищение собственности нанимателя, то к такому работнику применяются меры принудительного воздействия в виде дисциплинарного наказания. Таким работникам может объявляться предупреждение, выговор или увольнение, как это предусмотрено в стст. 197, 198, 199 ТК Республики Беларусь либо соответствующим уставом о дисциплине. Но прежде чем привлечь работника к дисциплинарной ответственности, наниматель должен соблюдать следующие юридические процедуры, установленные ст. 199 ТК Республики Беларусь. В частности, до применения мер дисциплинарного взыскания к работнику наниматель обязан затребовать от него письменное объяснение. Если работник отказался объяснить свой дисциплинарный проступок, то для применения взыскания необходимо оформить акт об отказе от дачи объяснения с указанием присутствующих при этом свидетелей. Само дисциплинарное взыскание оформляется приказом либо распоряжением нанимателя и объявляется работнику под роспись в 5-дневный срок. Следует подчеркнуть, что наниматель обязан не только соблюдать порядок наложения дисциплинарного взыскания на работника, но и соблюдать сроки применения дисциплинарного взыскания (ст. 200 ТК). В ст. 202 ТК Республики Беларусь изложен порядок обжалования дисциплинарных взысканий, наложенных на работников, если они не согласны с ними. При этом работники должны соблюдать все процедуры, предусмотренные ст. 202 и 203 ТК Республики Беларусь.

Особые процедуры предусмотрены для мер дисциплинарной ответственности к руководителям учреждений, организаций и их заместителей, а также к работникам органов прокуратуры и судов.

Участие работников в управлении учреждением. В соответствии с трудовым законодательством работники широко привлекаются к участию в управлении учреждением. Юридические процедуры такого участия могут быть различны. Они возникают, реализуются и прекращают свое действие при проведении общих собраний, которые являются единственно возможной формой непосредственного участия работников в управлении учреждения. Общее собрание, с одной стороны, дает возможность работникам реализовать свое право на участие в управлении учреждением, а с другой – посредством общего собрания работник выступает и субъектом и объектом управления. Высшим органом управления учреждениями, кроме общего собрания, может быть и собрание уполномоченных. Решения как общего собрания, так и собрания уполномоченных обязательны для исполнения всеми членами трудового коллектива. В отдельных случаях работник вправе не соглашаться с решением общего собрания или собрания уполномоченных, он может отказаться от участия в таком собрании. В учреждениях могут проводиться и собрания с различным субъектным составом и неодинаковой компетенцией. Так, существует различие между общими собраниями, проводимыми в акционерных

обществах, в обществах с ограниченной ответственностью и собраниями, проводимыми на заводах и фабриках, на которых принимаются коллективные договоры и соглашения по социальным вопросам.

Однако все перечисленные выше собрания могут решать вопросы, связанные с организацией и управлением трудом, трудовыми правами и обязанностями работников, по вопросам функционирования акционерных и других предприятий, а также по различным вопросам организации и оплаты труда, дисциплины и охраны труда, материальной ответственности субъектов трудовых правоотношений и по другим жизненно важным вопросам. Все перечисленные выше собрания могут быть очередными и внеочередными. Они могут проводиться в сроки, определенные уставами конкретных учреждений, положениями о профсоюзных организациях и в других случаях. Это могут быть годовые общие собрания участников обществ с ограниченной ответственностью, акционерных и других обществ, отчетно-выборные собрания и другие. Однако орган или лица, созывающие общие собрания трудового коллектива, общие собрания акционеров, членов кооперативов и других обязаны не позднее, чем за 30 дней до проведения собрания уведомить об этом каждого участника общества и конкретных работников. Уведомление может быть письменное или путем вывешивания объявлений в трудовых коллективах. Следует подчеркнуть, что вопросы, отнесенные к исключительной компетенции общих собраний, не могут быть переданы на решения совета директоров, наблюдательного совета, а также на решения исполнительных органов управления учреждением. Регламент работы общих собраний, порядок голосования определяются общим собранием открытым или тайным голосованием. Решение принимается большинством голосов от общего числа голосующих. Общее собрание при решении конкретных вопросов опирается на нормотворческие нормативные или локальные нормы, на уставы. Общие собрания могут проводиться и в структурных подразделениях – цехах, отделах, участках. Объем компетенции таких собраний зависит от правового положения соответствующего структурного подразделения. Участие работников в управлении учреждением, кроме общих собраний, может осуществляться и в иных формах, в частности, работники могут участвовать в работе производственных совещаний, в нарядах и других формах.

Интересы работников учреждения в управлении конкретным предприятием могут представлять профсоюзные и иные общественные органы. В отдельных случаях работники могут участвовать в управлении учреждением через своих представителей путем проведения не общих собраний, а через различные конференции, которые обладают таким же объемом прав и обязанностей, как общее собрание. Делегаты на эти конференции выбираются на общих собраниях или собраниях уполномоченных, и каждый делегат может представлять интересы конкретного числа работников данного учреждения. Сами делегаты на конференции избираются по нормам и в порядке, определенным трудовым коллективом. Интересы работников учреждения при проведении коллективных перегово-

ров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением могут осуществлять представители, избранные работниками данного учреждения. Эти представители, как правило, выполняют двуединую задачу. Во-первых, они представляют права и интересы трудового коллектива по вопросам организации и применения труда, во-вторых, способствуют непосредственному вовлечению работников в управленческую деятельность. Во всех случаях они осуществляют общественный контроль за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, выполняя тем самым защитную функцию.

Принятием соответствующих актов и решений на общих собраниях, на собраниях уполномоченных и другими органами есть реализация соответствующих юридических процедур, направленных на защиту прав и свобод работников. Как правило, в процессе принятия управленческих решений используются две группы юридических процедур. В первую группу включаются те процедуры, которые направлены на выработку соответствующего решения, а во вторую группу включены процедуры, регламентирующие придание решениям юридически значимой формы.

Следует подчеркнуть, что ранее, еще в тоталитарный период, когда действовал Закон «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями», нормативная база широкого участия работников в управлении учреждениями была закреплена законодательно. В настоящее время такая юридическая база отсутствует. В этой связи целесообразно было бы в Трудовом кодексе Республики Беларусь либо в другом нормативно правовом акте закрепить основные элементы механизма исполнения и пересмотра решений, принятых с участием трудового коллектива, а также предусмотреть такие нормы права, которые рационально регулировали бы порядок созыва и проведения не только общих собраний трудовых коллективов, но и конференций, определив правовые формы участия работников в управлении учреждениями всех форм собственности.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие и классификацию юридических процедур в трудовом праве.
2. Охарактеризуйте трудовой процессуально-процедурный правовой механизм.
3. Назовите процедуры, используемые нанимателем при расстановке и подборе кадров непосредственно в учреждении.
4. Перечислите юридические процедуры, направленные на обеспечение необходимого профессионального уровня работников.
5. Назовите юридические процедуры, обеспечивающие организацию внутреннего трудового распорядка.
6. Перечислите юридические процедуры, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением.

Тема дипломной работы

1. Юридические процедуры в трудовом праве.

Темы курсовых работ

1. Понятие и классификация юридических процедур в трудовом процессуально-процедурном праве.

2. Процессуально-трудовой механизм регулирования трудовых правоотношений.

3. Юридические процедуры, используемые в организации труда и обеспечении участия работников в управлении учреждением.

Рекомендуемая литература

1. Практикум по трудовому праву: учеб. пособие / И.В. Гущин [и др.]; под общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Дикта, 2004. – 416 с.

2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь. – Минск: Амалфея, 2000. – 304 с.

3. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2006. – 783 с.

4. Кеник, К.И. Практикум по трудовому праву: учеб. пособие / К.И. Кеник, Т.Н. Важенкова. – Минск: Амалфея, 2002. – 336 с.

5. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2002. – 672 с.

6. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова – Минск: Амалфея, 1997. – 592 с.

7. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.

8. Трудовое процессуальное право: учеб. / под общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Тесей, 2008. – 467 с.

Основные нормативные источники

1. Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях / Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь, 2007. – Минск. – 448 с.

2. О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-XII (в ред. от 10.05.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 23. – 2/335.

3. Уголовный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З (в ред. от 15.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. –1999. – № 76. – 2/50; 2006. – № 112. – 2/1244.

4. О государственной регистрации и ликвидации (прекращения деятельности) субъектов хозяйствования: Декрет Президента Респ. Беларусь от 16 янв. 2009 г. № 1 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 17. – 1/10418.

5. О предпринимательстве в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 28 мая 1991 г. № 813-XII, с изм. и доп. от 15 янв. 1992 г., № 1419-XII (в ред. от 26.12.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 2/290.

6. О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 янв. 1999 г. № 2 (в ред. от 06.10.2006 г. № 605) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 9. – 1/65; 2006. – № 166. – 1/7989.

7. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З (в ред. от 06.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222; 2007. – № 3. – 2/1288.

Глава 8. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЕ ПАРТНЕРСТВО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Правовая база социально-трудового партнерства

В трудовое законодательство Республики Беларусь понятие «социальное партнерство» было введено лишь после приобретения республикой независимости. Правовая же база социального партнерства была создана Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 года «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»; от 05.05.1999 года № 252 «О национальном совете по трудовым и социальным вопросам». Окончательное законодательное закрепление социального партнерства нашло отражение в разделе IV Трудового кодекса Республики Беларусь. В этом разделе содержатся главы 33, 34, 35 и 36, которые подробно регулируют социально-трудовое партнерство в трудовых правоотношениях.

В тоталитарный период в Союзе ССР отсутствовало законодательство, регулирующее отношения социального партнерства. Объяснялось такое положение упрощенно. Якобы при социализме отсутствуют противоречия и трудовые конфликты, так как наниматели – директора заводов, фабрик и других учреждений и работники являлись равными субъектами общенародной собственности, а частная собственность в то время отсутствовала. Поэтому интересы нанимателей и работников совпадали, в отношениях между ними отсутствовали противоречия и коллективные требования к нанимателям. Господствующая в то время марксистско-ленинская идеология базировалась на постулатах классовой борьбы и непримиримых противоречий между трудом и капиталом, которые имели место в буржуазном обществе. При социализме таких противоречий и классовой борьбы не имелось, так как работодатели и работники – собственники заводов, фабрик и других учреждений, орудий и средств производства. Поэтому между ними не могло быть трудовых конфликтов и противоречий. Наоборот, в буржуазном обществе ни о каком мирном взаимовыгодном сосуществовании работодателей и наемных работников не могло быть и речи. Поэтому там имели место трудовые конфликты и противоречия между трудом и капиталом, а в социалистическом обществе они отсутствовали (из самой природы социа-

лизма такие противоречия и трудовые конфликты между работодателями и наемными работниками не вытекают). Однако практика показывает, что в бывшем Союзе ССР до его распада имели место трудовые конфликты и глубокие противоречия между работодателями и наемными работниками. Об этом подробно говорится в работе В.А. Козлова «Массовые беспорядки в СССР при Хрущеве и Брежневе (1953 – начало 1980 годов)», опубликованной в Новосибирске в 1999 году.

Приобретение Республикой Беларусь независимости и перехода ее к рыночной экономике обусловили необходимость заложить правовую базу социального партнерства в трудовых отношениях как систему, направленную на достижение компромисса между работниками, нанимателями и государством в социально-трудовой сфере.

8.2. Понятие и принципы социально-трудового партнерства

Переход Республики Беларусь к рыночной экономике повлек необходимость углубления социального партнерства между субъектами трудовых отношений. В ст. 352 ТК Республики Беларусь указано, что 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, основанной на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

Из данного определения видно, что социальное партнерство – это совместная деятельность участников общественных отношений в социально-трудовой сфере. Фактически социальное партнерство означает консультации и сотрудничество между наемными работниками, нанимателем на разных уровнях по поводу определения и установления взаимоприемлемых условий найма работников и оплаты их труда. В социально-трудовой сфере, как правило, взаимодействуют работники, наниматели и государство. Их интересы различные, однако социальное партнерство предполагает их совместное взаимодействие. Наниматели – это собственники предприятий различных форм собственности и видов. Собственник-наниматель вкладывает принадлежащие ему средства в производство и использует наемный труд. Он кровно заинтересован в высокой прибыли, эффективном использовании занятых наемных работников, поэтому он с целью получения максимальной прибыли экономит на рабочей силе, на создании благоприятных условий труда наемного персонала, удлиняет рабочий день, уменьшает заработную плату и т.д. Наемный работник получает заработную плату в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, поэтому он заинтересован в высокой оплате своего труда, в комфортных условиях трудовой деятельности, в сокращении рабоче-

го времени, удлинении перерывов и т.д. Государство желает получить высокий налог с учреждений, оно заинтересовано, чтобы на учреждениях не было коллективных трудовых споров (конфликтов), которые зачастую могут потрясать сами устои государства, породить нестабильность в нем. Как видно, интересы всех трех участников в социально-трудовой сфере различны, однако все они в определенных условиях взаимодействуют между собой, их интересы иногда совпадают. Все три партнера заинтересованы в стабильном функционировании производства как необходимом условии существования работников, стабильной и высокой прибыли и необходимости жизнеобеспечения всего общества. Государство призвано обеспечивать эффективное функционирование системы социально-трудовых отношений, поэтому оно выступает организатором и координатором между наемными работниками и нанимателями, способствует переговорному процессу между ними, а иногда выступает арбитром при разрешении трудовых коллективных споров и конфликтов. Поэтому государство участвует в социально-партнерских отношениях в качестве стороны на переговорах и в консультациях с целью выработки и проведения в жизнь социальной и экономической политики государства. С другой стороны, в социально-трудовых отношениях на государственных учреждениях оно выступает основным нанимателем.

К числу международно-правовых актов следует отнести: Конвенцию МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию»; Конвенцию МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»; Конвенцию МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»; Конвенцию МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм»; Конвенцию МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация»; Конвенцию МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам». К числу внутренних нормативных актов, регулирующих отношения в сфере социального партнерства, относятся: постановление правительства Республики Беларусь от 23.01.1995 года № 41 «Об утверждении положения об организации взаимодействия государственных органов, профессиональных союзов и нанимателей в целях предотвращения массовой безработицы»; Постановление правительства от 24.11.1998 года № 95 «Об утверждении рекомендаций по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров»; Указ Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 года № 278, которым создан Национальный совет по трудовым и социальным вопросам. Указом Президента Республики Беларусь от 5.05.1995 года № 252 утверждено положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам. Этот совет рассматривает проекты нормативно-правовых актов по трудовым и социально-экономическим вопросам, вносит предложения по их совершенствованию; разрабатывает проекты Генерального соглашения между сторонами и мероприятия по их реализации, осуществляет контроль за ходом их выполнения; совершенствует механизм взаимодействия сторон по проблемам экономического и соци-

ального развития общества, изучает и обобщает, распространяет положительный опыт регулирования социально-трудовых отношений и вырабатывает рекомендации по его практическому применению; информирует общественность о работе совета, отечественном и зарубежном опыте регулирования социально-трудовых отношений. Члены совета имеют право осуществлять контроль за выполнением концепции развития социально-партнерских отношений, получают информацию от государственных органов о ходе выполнения генеральных, отраслевых и местных соглашений по социально-трудовым отношениям; заслушивают выступления должностных лиц по вопросам социально-трудовых отношений, информацию о социально-экономическом положении республики, административно-территориальных единиц, учреждений и организаций, а также о работе, проводимой по совершенствованию социального партнерства; освещают свою деятельность в средствах массовой информации. В состав Национального совета по трудовым и социальным вопросам входят по 11 представителей от каждой стороны, включая одного сопредседателя, с правом решающего голоса (на основе принципов паритетности). Персональный состав совета определяется сторонами путем переговоров с учетом принципов полномочности и делегирования прав. Представительство республиканских объединений нанимателей и профсоюзов определяется пропорционально численности их членов в рамках установленных квот. Совет возглавляет председатель, избираемый советом из числа сопредседателей. Рабочим органом совета является секретариат, формируемый председателем совета. Совет созывается не реже одного раза в квартал. Решения советом принимаются путем голосования при наличии более половины представителей сторон и считаются принятыми, если каждая из сторон поддержала их большинством голосов. В жизнь эти решения проводятся посредством издания соответствующих нормативно-правовых актов.

На отраслевых и местных уровнях также имеются положения о советах по трудовым и социальным вопросам, которые утверждаются Министерством труда Республики Беларусь по согласованию с соответствующими республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов.

Социальное партнерство основано на следующих принципах: равноправие сторон; соблюдение норм трудового законодательства; полномочность принятия обязательств; добровольность принятия этих обязательств; учет реальных возможностей принятия реальных обязательств; обязательность выполнения договоренности и ответственность за принятие обязательств; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности, и взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

8.3. Порядок заключения коллективного договора и соглашения

Становление и развитие рынка труда в Республике Беларусь потребовало новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда. Все это повлекло необходимость углубления социального партнер-

ства как формы взаимодействия органов государственной власти с профессиональными союзами, объединениями нанимателей.

Трудовой кодекс впервые в Республике Беларусь не только ввел в предмет трудового права коллективные переговоры и социально-партнерские отношения, но и подробно их урегулировал. В связи с этим утратил свою силу Закон Республики Беларусь от 24.01.1992 года «О коллективных договорах и соглашениях». Право на организацию и ведение коллективных переговоров на добровольной основе по урегулированию условий труда исходит из Конвенции МОТ № 98 от 1949 года, в которой записано, что трудящиеся имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений. Однако эта конвенция не распространялась на государственных служащих, поэтому трудовые отношения государственных служащих, в том числе по вопросам ведения переговоров об условиях их занятости, регулируются Конвенцией МОТ № 151 1978 года «Трудовые отношения на государственной службе». В 1981 году была принята Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», в которой устанавливаются правовые основы и разработки заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласованных социально-экономических интересов работников и работодателей.

Впервые коллективные договоры были заключены в Великобритании в конце XVIII века. С этого времени коллективные договоры начали заключаться во многих странах и сегодня являются основными регуляторами условий труда. На каждом этапе исторического развития коллективные договоры отражали соотношение результата борьбы труда и капитала. Чем активнее трудящиеся и профсоюзы боролись за улучшение своих условий труда и быта, тем больших результатов они добивались. В царской России первый коллективный договор был заключен в 1904 году в результате стачки нефтяников на Бакинских промыслах. В советский период коллективные договоры начали заключаться с 1918 года. Сначала коллективные договоры заключались только в частных учреждениях, а с 1925 года – и в государственных. Они регулировали основные условия труда работников. Однако с введением централизованной тарифной системы оплаты труда работников коллективные договоры постепенно утрачивали свое значение и к началу Великой Отечественной войны перестали заключаться. Возобновилась практика заключения коллективных договоров в советских учреждениях с 1947 года. В 1966 году было принято постановление Совета Министров СССР «О порядке заключения коллективных договоров». С этого времени в советское время коллективные договоры заключались во всех промышленных учреждениях, на заводах и фабриках, в строительных организациях, сельском хозяйстве и в других. После распада Союза ССР коллективные договоры заключались и в странах СНГ, включая Республику Беларусь. Коллективные договоры в тот период – не только локальные правовые акты, но и акты социального парт-

нерства на уровне учреждений между работниками и нанимателями. Они являлись также морально-политическими актами, определяющими условия поведения сторон, направленными на привлечение трудящихся к большему участию в управлении учреждениями, организациями, развивали производственную демократию и, таким образом, добивались повышения эффективности общественного производства. Со времени приобретения Республикой Беларусь независимости практика заключения коллективных договоров продолжалась. Принятие ТК позволило углубить формы социального партнерства между нанимателями и работниками, расширить формы взаимодействия органов государственной власти не только с профсоюзами, но и объединениями нанимателей и предпринимателей. В соответствии со ст. 356 ТК представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициаторами коллективных переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективных договоров и соглашений. В этой статье указано, что не допускается ведение коллективных договоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями. Также не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей. 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 7-дневный срок. В соответствии со ст. 357 ТК коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из управомоченных 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 ТК. 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.

Понятие коллективных договоров и соглашений. Легальное определение коллективного договора дано в ст. 361 ТК Республики Беларусь. В ней записано, что коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Здесь же указа-

но, что коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений). Следовательно, коллективный договор регулирует трудовые отношения на уровне локального нормотворчества, является одной из основных форм самоуправления работников и выполняет, таким образом, защитную функцию трудового законодательства. Коллективный договор можно рассматривать как институт отрасли трудового права, как институт науки трудового права и как раздел учебной дисциплины. Как институт отрасли трудового права коллективный договор представляет собой обширную совокупность правовых норм (законов, декретов, указов президента, постановлений правительства, инструкций министерств, постановлений и решений местных органов управления и самоуправления), призванных урегулировать все отношения в сфере социального партнерства, коллективных переговоров и заключения, изменения, прекращения коллективных договоров. Соглашение – это нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. В ст. 358 ТК Республики Беларусь указано, что соглашения заключаются на республиканском (генеральные соглашения), отраслевом (тарифные соглашения) и местном (местные соглашения) уровнях. Из этого видно, что законодатель предусматривает иерархию соглашений между собой, а также их субординацию в отношении централизованного трудового законодательства.

Коллективный договор по сравнению с соглашениями, местное соглашение по сравнению с тарифным и генеральным, тарифное соглашение по сравнению с генеральным могут содержать более льготные трудовые и социально-экономические условия для работников. Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Если коллективный договор распространяется на нанимателя и тех работников, от имени которых он заключен, то генеральные соглашения распространяются на всех нанимателей, работников, профсоюзные органы. Тарифное соглашение распространяется на нанимателей данного министерства, всех работников данной отрасли, профессиональный союз данной отрасли, на нанимателей в данной отрасли. Местное соглашение распространяется на нанимателей данной области, на работников, работающих в организациях (предприятиях), расположенных на данной территории, на профсоюзные органы.

В соответствии с рекомендациями 34-й сессии Генеральной конференции МОТ № 91 коллективным договором является любое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, нанимателем, группой нанимателей и, с другой – одной или несколькими представительными организациями трудящихся или при отсутствии таких организаций – представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранных и уполномоченных согласно законодатель-

ству страны. Предметом коллективного договора является условие труда и найма, взаимные обязательства сторон по вопросам производства товаров и оказания услуг на конкретном предприятии, организации, учреждении или в их объединениях. Коллективный договор – это локальный внутренний нормативно-правовой акт, являющийся одним из основных инструментов реального обеспечения социального партнерства. Он базируется не только на внутренних нормативно-правовых актах, но и на международных, регулирующих вопросы социального партнерства. Законодательство не устанавливает ограничений на заключение коллективных договоров в зависимости от численности работников, а также на число коллективных договоров, заключаемых с одним нанимателем. Законодательство (ч. 1 ст. 357 ТК Республики Беларусь) обязывает стороны вести коллективные переговоры, но не обязывает их заключать коллективные договоры и соглашения.

Коллективный договор можно рассматривать как один из институтов науки трудового права. Задачами науки этого института являются выработка соответствующих терминов и правовых категорий в данной сфере, учение о партнерских отношениях и коллективных переговорах, учение о коллективном договоре, их субъектах и содержании, их видах, а также сравнительные знания о коллективных договорах и соглашениях как в Республике Беларусь, так и за рубежом. Коллективный договор как раздел учебной дисциплины представляет собой сумму знаний, которые должен знать студент, изучая коллективный договор как институт отрасли трудового права и как институт науки.

Субъекты коллективных договоров и соглашений. Субъекты коллективных договоров и соглашений – это их стороны, которые являются субъектами трудового права. Согласно ст. 363 ТК Республики Беларусь сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель. В ст. 354 ТК Республики Беларусь указано, что представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы или иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители. В ст. 355 ТК Республики Беларусь указано, что представителями интересов нанимателя выступают руководители организаций или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций. Представителями организаций на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях являются соответствующие объединения нанимателей. Сегодня в большинстве учреждений республики функционируют одна профсоюзная организация и один профсоюзный комитет. Однако если у данного нанимателя работники объединены в несколько профсоюзов, то стороной коллективного договора может быть каждый из них от имени объединенных в нем работников; профсоюз, объединяющий большинство работающих у

нанимателя работников или имеющий наибольшее число работников и которому это право добровольно предоставлено остальными профсоюзами; совместный орган, добровольно созданный этими профсоюзами. Если у данного нанимателя более 50 % работников не члены профсоюзов, то они могут создавать свой орган в качестве стороны коллективного договора. Второй стороной в коллективном договоре является наниматель или уполномоченный им представитель. В этом суть демократии в представительстве работников. Сторонами соглашений всех трех видов являются: на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Совет Министров Республики Беларусь; на отраслевом уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы исполнительной власти; на местном уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные органы исполнительной власти.

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

Сторонами местных межотраслевых (областных, городских, районных) выступают: соответствующие объединения профессиональных союзов (областной, городской, районный координационный совет профсоюза); соответствующие объединения нанимателей (союзы, ассоциации), советы руководителей учреждений и организаций области, города, района; местные исполнительные и распорядительные органы (облисполкомы, горисполкомы, райисполкомы, местные администрации). Местные исполнительные и распорядительные органы представляют руководители исполкомов областей, городов, главы администрации районов, другие уполномоченные должностные лица. Объединения профсоюзов представляют лица, уполномоченные соответствующими областными объединениями профсоюзов, координационными советами профсоюзов города, района. Объединения нанимателей представляют лица, уполномоченные этими объединениями. Сторонами областных, городских и районных отраслевых соглашений являются: местные отраслевые объединения профсоюзов (структуры) соответствующих уровней; местные отраслевые объединения нанимателей (структуры) соответствующих уровней; отраслевые органы управления исполкомов соответствующих уровней и местных администраций.

При наличии множественности субъектов, которые могут при заключении соглашений претендовать на представительство интересов наемных работников или нанимателей, принципиальное значение имеет содержащаяся в п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 г. (в ред. от 05.05.1999 г.) «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» рекомендательная форма, согласно которой признается целесообразным заключать между субъектами социального партнерства на всех уровнях одно соглашение. Как отмечено в Указе, это диктуется целями обеспе-

чения работникам однородных профессий, организаций и отраслей единых условий оплаты труда, предоставления им одинаковых социальных гарантий и предупреждения социальных конфликтов.

Содержание коллективных договоров и соглашений. Содержание коллективного договора определяется нормами и обязательствами, которые взяли на себя стороны коллективного договора. Коллективные договоры, заключаемые в учреждениях всех форм собственности и видов, могут состоять из четырех разделов. В первый раздел включаются нормативные положения, которые состоят из отдельных норм централизованного законодательства и локальных норм, разработанных сторонами с учетом местных возможностей и в пределах предоставленных им прав. Причем эти нормативные положения могут состоять из двух групп: первая – нормативные положения и нормы, имеющие не только регулятивное, но и информационное значение с целью ознакомления работников с установленными законодательством важнейшими условиями труда и дополнительными трудовыми льготами, установленными для работников. Однако содержание этих норм должно быть оптимальным и оно не должно перегружать коллективный договор. Вторую группу составляют локальные нормы и обязательственные положения, действующие на данном предприятии. Эти нормы, как правило, приняты по таким вопросам, которые либо совсем не урегулированы нормами трудового законодательства, либо урегулированы недостаточно и их смысл сводится к повышению гарантий реализации трудовых прав работников. К их числу могут относиться вопросы, недостаточно урегулированные по определению форм и систем оплаты труда работников, установление различного рода надбавок и доплат к заработной плате, определение направлений использования форм материального стимулирования, технического переоснащения предприятий и социального развития предприятий. К числу локальных норм второй группы могут относиться такие нормы, которые регулируют право работников на получение части прибыли, индексацию несвоевременно выплаченной заработной платы, социальную защиту инвалидов и лиц с пониженной трудоспособностью и другие. Во второй раздел включаются обязательства нанимателя по улучшению условий труда и быта работников. Третий раздел включает в себя обязательства трудового коллектива по вопросам повышения эффективности общественного производства, снижению себестоимости и повышению качества выпускаемой продукции. Четвертый раздел включает совместные обязательства нанимателя и трудового коллектива. В этот раздел включаются положения об организации труда и повышении эффективности производства; нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников; размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении и охраны здоровья, гарантиях социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды; заключении и расторжении трудовых договоров; обеспечении занято-

сти, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников; регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда; строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения; организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей; предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, воспитывающим детей-инвалидов; улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя; создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников; минимум необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки, ответственности сторон за невыполнение коллективного договора; гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации; ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника; других трудовых и социально-экономических условиях. К коллективному договору прилагаются соответствующие приложения. К числу таких приложений могут быть отнесены: положение о премировании и депремировании работников, положение о надбавках и доплатах к заработной плате; о предоставлении дополнительных отпусков; сметы расходов фонда социального развития, фонда производства, науки и техники; сметы расходов фонда материального стимулирования; соглашения по вопросам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии, список лиц с ненормированным рабочим днем, список работников, занятых во вредных и тяжелых условиях труда и др.

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции. В соответствии со ст. 360 ТК Республики Беларусь генеральные соглашения содержат положения о: развитии социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждении трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений; основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе минимальном потребительском бюджете, минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях; заработной плате работников бюджетных организаций, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от индекса роста цен; обеспечении занятости; охране труда и окружающей среды; иных трудовых и социально-экономических условиях.

Из перечисленного видно, что генеральные соглашения включают общие установки социально-экономической политики данного периода времени и охватывают совокупные интересы всех работников и нанимателей. В нем, как правило, предусматриваются положения о принципах регулирования заработной платы и минимальных социально-экономических гарантиях, исходя из роста цен и уровня инфляции. Предусмотрены меры, направленные на повышение реальной заработной платы, установление и обеспечение государственных гарантий в области труда, усиление законодательной защиты прав работников на своевременное получение

начисленной заработной платы, обеспечение принципов справедливого вознаграждения за равный труд, создание действенного контроля за соблюдением трудового законодательства и ходом выполнения генерального соглашения. Тарифные соглашения как отраслевые ориентируются главным образом на интересы работников и нанимателей данной отрасли, но с учетом решения социально-экономических проблем в межотраслевом плане. Они включают: отраслевой уровень минимальной заработной платы, соотношения ее размеров по квалификационным группам или по конкретным размерам ставок и окладов, гарантированные размеры доплаты надбавок компенсационного характера, порядок регулирования заработной платы, минимальные гарантии, связанные с ростом цен, уровнем инфляции, повышением стоимости жизни, правила найма и увольнения, условий охраны труда, режимов труда и отдыха, положения о содействии занятости, переквалификации работников, меры по их социальной защите. В эти соглашения включаются гарантии обеспечения экологической безопасности и охраны здоровья работников, а также мероприятия по соблюдению интересов работников при приватизации государственных предприятий, ведомственного жилья и других. Сюда же включается процедура заключения отраслевых соглашений, методы контроля за их исполнением и порядок разрешения возникающих споров. Содержание местных соглашений определяется их сторонами. Как правило, в областные, городские, районные, местные соглашения включаются следующие положения: создание условий для стабилизации экономики региона и обеспечения занятости населения; улучшение охраны труда и состояния экологической безопасности; охраны здоровья, медицинское, социальное и культурное обслуживание населения, и развитие сферы услуг и обеспечения внутреннего товарного рынка; строительство жилья, объектов социальной сферы и благоустройство населенных пунктов; укрепление социальной защиты инвалидов, пенсионеров, женщин, имеющих детей, работа с молодежью и детьми. Областные, городские и районные тарифные соглашения предусматривают обеспечение стабильной работы трудовых коллективов, совершенствование оплаты труда работников, их социальных гарантий и льгот, обеспечение занятости, установление и поддержание нормального режима труда и отдыха, решение жилищно-бытовых и социально-культурных проблем, создание условий для деятельности профсоюзов и урегулирование трудовых конфликтов.

Порядок заключения коллективного договора, соглашения. Порядок заключения коллективного договора урегулирован нормами трудового законодательства. Перед заключением коллективного договора происходит обсуждение в структурных подразделениях или в целом в трудовом коллективе хода выполнения обязательств по прежнему коллективному договору. В ходе обсуждения собираются сведения и предложения участников собраний трудовых коллективов (в подразделениях, цехах, на предприятии в целом, в структурных подразделениях объединений), которые работники предлагают внести в коллективный договор. Составлению про-

екта коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. Каждая из сторон коллективных трудовых отношений может направить другой стороне письменное требование о начале коллективных переговоров, темой которых являются заключение нового коллективного договора, внесение дополнений и изменений в ранее действующий договор. Одна сторона инициирует эти переговоры, вторая сторона обязана начать переговоры в 7-дневный срок. Не допускается односторонний отказ от ведения переговоров нанимателями или их представителями. Для ведения таких переговоров сторонами на равноправной основе создается специальная комиссия. Состав комиссии, сроки и место проведения договоров определяются сторонами. Представители сторон обеспечиваются нанимателем всеми необходимыми документами, подтверждающими их полномочия. В соответствии с законом наниматели, их объединения, органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения переговоров. Содержание переговоров не разглашается. Проект коллективного договора или соглашения составляется на основе предложений работников и сторон для включения в коллективный договор. Эти предложения могут быть сформулированы в устной или письменной форме, они анализируются и обсуждаются на совместном заседании сторон и решением о включении их в проект коллективного договора принимаются на совместном заседании сторон. Проект коллективного договора, разработанный на основе предложений работников с учетом конкретных условий данного учреждения, организации, составляется в письменном виде и подписывается сторонами, после чего выносится на общее профсоюзное собрание или конференцию. В случае отклонения общим собранием или профсоюзной конференцией коллективного договора либо его части он направляется на доработку в комиссию для учета высказанных замечаний и предложений и повторно выносится на обсуждение общего собрания или конференции. Если собрание или конференция отклоняют лишь некоторые положения проекта коллективного договора и соглашения, то возможно принять лишь согласованные положения коллективного договора, а по спорным положениям может быть продолжено обсуждение до принятия по ним конкретных решений. После его обсуждения на общем собрании и принятия он подписывается сторонами и вступает в действие. Примерно такой же порядок обсуждения и принятия существует и в отношении всех видов соглашений. Коллективные договоры и соглашения заключаются только в письменной форме. Срок их действия определяется ст. 367 ТК Республики Беларусь. Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее чем на 1 год и не более чем на 3 года. При смене собственника имущества, организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3 месяцев. Однако практика заключения коллективных договоров на уровне учреждения свидетельствует о том, что в большинстве случаев коллективный договор заключается сроком на 1 год. Соглашения, заключаемые на национальном, отраслевом и местном уровнях, могут

иметь срок действия до 3 лет. В соответствии с Положением «О порядке регистрации коллективных договоров и соглашений» в настоящее время введена обязательная регистрация коллективных договоров, чего не было до вступления ТК Республики Беларусь в действие. Коллективные договоры регистрируются в местных исполнительных или распорядительных органах по месту нахождения нанимателей. Генеральные, отраслевые (тарифные) и местные соглашения, содержащие обязательства по условиям труда, занятости, социальным гарантиям работников определенных профессий, отраслей, территорий, регистрируются соответственно в республиканском органе государственного управления по труду и в его местных органах. Такими органами являются Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь и его местные органы.

Для регистрации представляются следующие документы: заявление в произвольной форме с просьбой о регистрации; подписанный коллективный договор; копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора (соглашения). Не позднее 2 недель с момента поступления всех документов на регистрацию в соответствующий орган производится запись в специальном журнале о регистрации коллективного договора или соглашения. На первой странице таких договоров и соглашений ставится штамп о регистрации. Один экземпляр остается в органе, осуществлявшем его регистрацию, и хранится там в течение 5 лет.

Изменения и дополнения в коллективный договор и соглашения всех уровней в соответствии со ст. 372 ТК вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом. Все работники, в том числе и принятые на работу впервые, обязательно должны быть ознакомлены нанимателем с действующим у него коллективным договором, а также соглашениями. Ст. 374 ТК обязывает нанимателя информировать трудовые коллективы о ходе исполнения коллективного договора и соглашений в сроки, определенные в них, но не реже одного раза в полугодие. Как правило, информируются те работники, от имени которых заключены коллективный договор и соглашения. Способы информирования определяются сторонами.

Контроль за исполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон за неисполнение коллективных договоров и соглашений. В соответствии со ст. 375 ТК контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» (ст. 16) право контроля за исполнением коллективных договоров закреплено за первичными профсоюзными организациями, отраслевыми профсоюзами и их объединениями. В случае нарушения условий коллективного договора (соглашения) профсоюзы вправе направить стороне коллективного договора (соглашения) представление об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в 2-недельный срок. Та сторона, которая получила такое представление, обязана письменно информировать в 2-недельный срок соответствующий

профсоюз. В случае отказа стороны, получившей представление, выполнить требования профсоюзов или недостижении соглашений между ними в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с главой 36 Трудового кодекса Республики Беларусь, где регулируются вопросы разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). За неисполнение обязательств, взятых сторонами коллективного договора, соглашения, стороны несут ответственность в соответствии со ст. 376 Трудового кодекса. Виновные могут привлекаться к дисциплинарной либо административной ответственности, а в исключительных случаях – к материальной и уголовной ответственности. Так, за односторонний отказ от ведения коллективных переговоров государственными инспекторами труда на нанимателя может налагаться штраф в размере от 50 до 100 базовых величин. Для предания гласности круга лиц, подлежащих дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора, можно после каждого пункта договора указать ответственных.

Вопросы для самоконтроля

1. Как вы понимаете, что такое социальное партнерство и каково его значение в регулировании коллективных трудовых правоотношений?
2. Назовите международно-правовые нормы, регулирующие отношения в сфере социального партнерства.
3. Дайте общую характеристику правовым нормам Республики Беларусь, регулирующим отношения в сфере социального партнерства.
4. Как ведутся коллективные переговоры? Укажите их субъектов.
5. Формы коллективных договоров и соглашений и сроки их действия.
6. Охарактеризуйте, как происходит обсуждение и составление проектов коллективных договоров и соглашений, их подписание и регистрация.
7. Каков порядок внесения изменений и дополнений в коллективные договоры и соглашения?
8. Кто осуществляет контроль за исполнением обязательств, содержащихся в коллективных договорах и соглашениях?
9. Какова ответственность сторон за неисполнение коллективных договоров и соглашений?
10. Раскройте понятие коллективных договоров и соглашений. Перечислите их виды.

Тема дипломной работы

1. Коллективный договор.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика действующего трудового законодательства и международных правовых актов, регулирующих порядок заключения коллективных договоров.

2. Субъекты коллективного договора.

3. Содержание коллективного договора.

4. Порядок заключения коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений.

Рекомендуемая литература

1. Абрамчик, Л.Я. Налоговые льготы как способ реализации социальной политики государства / Н.Я. Абрамчик // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 22-23 июня 2006 г.) / науч. ред. А.А. Войтик [и др.].– Минск: БГУ, 2006. – С. 125 – 128.

2. Алибеков, К.Б. Участие негосударственных некоммерческих организаций в выполнении функций социального государства / К.Б. Алибеков // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 22-23 июня 2006 г.) / науч. ред. А.А. Войтик [и др.]. – Минск: БГУ, 2006. – С. 128 – 132.

3. Архипова, Б.А. Коллективный договор на предприятии / Б.А. Архипова. – М., 1975.

4. Дитянова, А.Г. Коллективные договоры и соглашения: трудовые споры / А.Г. Дитянова. – М., 1998.

5. Коллективный договор на предприятии. – Минск, 1997.

6. Красовская, Н.И. Социальное партнерство в сфере охраны труда / Н.И. Красовская // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 22-23 июня 2006 г.) / науч. ред. А.А. Войтик [и др.]. – Минск: БГУ, 2006. – С. 118 – 121.

7. Красовская, Н.И. Социальное партнерство в сфере труда / Н.И. Красовская // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 11 – 15.

8. Липень, Л.Н. Коллективный договор / Л.Н. Липень. – Минск: Школа предпринимателя «Амалфея», 1994.

9. Лях, Г.И. Коллективный договор / Г.И. Лях. – Минск, 1989.

10. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве / А.Ф. Нуртдинова [и др.]. – М.: Юристъ, 1996.

11. Нуртдинова, А.Ф. Право на коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: международный опыт и российское законодательство / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. – 1997. – № 1. – С. 115 – 128.

12. Нуртдинова, А.Ф. Соотношение коллективно-договорного и государственного регулирования условий труда / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. – 1997. – № 4. – С. 24 – 32.

13. Проблемы становления и развития системы социального партнерства в Республике Беларусь // Материалы науч.-практ. конф. – Минск: НИИ Труда, 1995.

14. Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю.П. Смирнов, Н.Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. – 1998. – № 1 – 2. – С. 5 – 93.

15. Чесалина, О.В. Коллективные трудовые отношения в Республике Беларусь на современном этапе: правовые вопросы / О.В. Чесалина // Право и демократия. – Вып. 10. – Минск, 1999.

16. Чесалина, О.В. Понятие, юридическая природа и виды коллективно-договорных актов по трудовому праву Беларуси, РФ и ФРГ: сравнительно-правовой аспект / О.В. Чесалина // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 22-23 июня 2006 г.) / науч. ред. А.А. Войтик [и др.]. – Минск: БГУ, 2006. – С. 121 – 125.

17. Чуча, С.Ю. Проблемы поощрения сторон социального партнерства в сфере труда / С.Ю. Чуча // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 22-23 июня 2006 г.) / науч. ред. А.А. Войтик [и др.]. – Минск: БГУ, 2006. – С. 109 – 112.

18. Шебанова, А.И. Коллективный договор на современном этапе / А.И. Шабанова // Вопросы теории государства и права. – М.: ВЮЗИ, 1988.

Основные нормативные источники

1. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

2. Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

3. Конвенция МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

4. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

5. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

6. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

7. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь: одобр. Нац. Советом по трудовым и социальным вопросам 12.03.1997 г. // Национальным экономическая газета. – 1997. – № 15.

8. Положение «О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам»: утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь. 1999. – № 13. – Ст. 357.

9. Об утверждении Рекомендаций по регулированию оплаты труда на основе тарифных соглашений и коллективных договоров: постановление правительства от 24.11.1998 г. № 95 // Без официального опубликования.

10. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 15.07.1995 г. № 278 (в ред. от 17.05.2007 г.) // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. – 1995. – № 21. – Ст. 485; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 36. – 1/325.

11. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-XII (в ред. от 10.05.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 23. – 2/335.

Задачи

1. Профсоюзный комитет и администрация Минского тракторного завода в ходе переговоров о заключении коллективного договора не пришли к единой позиции по вопросам количества сверхурочных часов в году, о предоставлении дополнительных отпусков за непрерывный стаж работы на данном заводе, о строительстве жилого дома для рабочих завода и нового детского сада за счет прибыли завода.

Возможно ли проведение субъектами данного коллективного договора дальнейших переговоров? Если не будет достигнуто соглашение по указанным выше вопросам, то каков порядок разрешения данного коллективного спора?

2. В СТО-1 г. Гродно, являющйеся обществом с ограниченной ответственностью, отсутствует профсоюзная организация. Отдельные члены трудового коллектива СТО-1 высказали желание в устной форме заключить коллективный договор с нанимателем по социально-трудовым вопросам и предложили начать переговоры по этому вопросу. Правление общества с ограниченной ответственностью СТО-1 отказалось вести такие переговоры в одностороннем порядке.

Обоснован ли отказ нанимателя по данному вопросу? Предусмотрена ли ответственность в законодательстве за односторонний отказ от ведения таких переговоров?

3. По завершению коллективных переговоров между администрацией швейной фабрики г. Барановичи и профсоюзным комитетом, представляющим интересы работников данной фабрики, было достигнуто соглашение об обсуждении коллективного договора на конференции трудового коллектива фабрики. В ходе обсуждения проекта на общем собрании поступили предложения от его участников о даче согласия профсоюзным комитетом на прекращение трудового договора по инициативе нанимателя. Директор фабрики и представители нанимателя отказались включить это требование работников в коллективный договор.

Правомочны ли действия директора фабрики и представителей нанимателей, отказавшихся включить указанные требования работников в коллективный договор? Как разрешить данное разногласие?

4. При проверке обязательств по коллективному договору на Молодеченском металлургическом заводе было установлено, что инженер по охране труда завода и начальник прокатного цеха не выполняют обязательства по охране труда рабочих и служащих. Профсоюзный комитет в этой связи обратился в инспекцию труда при Минском облисполкоме.

В каком порядке осуществляется контроль за выполнением коллективного договора? Правомочны ли действия профсоюзного комитета завода?

5. В коллективном договоре, заключенном на Гродненской овощной фабрике, были предусмотрены меры поощрения работников, которым присвоены почетные звания «Отличник производства», «Мастер золотые руки» и другие, которые сводились к выплате таким работникам дополнительно ежеквартально одномесячной заработной платы.

Правомерно ли включение в коллективный договор указанного поощрения? Перечислите основное содержание коллективного договора.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

ГЛАВА 9. ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

9.1. Понятие и виды локального регулирования трудовых отношений

В условиях перехода Республики Беларусь к рыночным отношениям возрастает роль локального регулирования трудовых отношений. Такое регулирование вытекает из содержания ст. 7 ТК Республики Беларусь. В этой статье указано, что источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

1) Конституция Республики Беларусь;

2) Трудовой кодекс Республики Беларусь;

3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством.

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

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

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

Из содержания ст. 7 ТК Республики Беларусь видно, что при регулировании трудовых отношений широко используется взаимодействие централизованного и локального регулирования данной сферы общественных отношений. Это свидетельствует о том, что такое (локальное) регулирование является подзаконным и носит дополнительный (вторичный) характер к централизованному регулированию данной сферы общественных отношений, что играет большую роль в обеспечении не только трудовых, но и трудовых процессуально-процедурных прав работников. Локальное регулирование трудовых правоотношений осуществляется на основе локальных норм, принимаемых в рамках конкретных учреждений в целом, в их филиалах, представительствах, а также в каждом структурном подразделении. Оно осуществляется либо собственником учреждения и его представителем в лице руководителя такого учреждения самостоятельно, либо с участием профсоюзного органа или иного представительного органа, представляющего интересы работников данного учреждения. Локальное правовое регулирование трудовых правоотношений направлено на упорядочение правового регулирования в указанной сфере общественных отношений. Его значение заключается в том, что оно представляет возможность работникам и нанимателям самостоятельно вырабатывать правила поведения, объективно необходимые в конкретных условиях данного учреждения. Все это

побуждает как нанимателей, так и работников, осуществляющих правотворчество на локальном уровне, к активным действиям, направленным на обеспечение и защиту трудовых прав и свобод работников.

Локальное регулирование трудовых отношений осуществляется на основе, по нашему мнению, следующих принципов:

– предоставление возможности нанимателю и трудовому коллективу совместно с профсоюзными органами либо самостоятельно разрабатывать и применять локальные нормативные акты, обеспечивающие подробное, с учетом специфики данного учреждения, регулирование возникающих процессуально-процедурных отношений;

– предоставление нанимателю и трудовому коллективу права осуществлять локальное правовое регулирование трудовых отношений, возникающих при заключении с работниками трудового договора (контракта), при регулировании отношений, связанных с выплатой заработной платы, с установлением норм выработки и норм времени, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, порядка предоставления работникам льгот и преимуществ;

– установление на государственном уровне минимума правовых гарантий, обеспечивающих трудовые права и свободы работников, не снижая их при заключении трудового контракта;

– все локальные нормативно-правовые акты не должны противоречить действующему трудовому и трудовому процессуально-процедурному законодательству и не должны ухудшать правовое положение работников. (В учебном пособии «Трудовое процессуально-процедурное право» под редакцией В.Н. Скобелкина вместо принципов исследуются основные направления взаимодействия централизованного и локального правового регулирования трудовых и трудовых процессуально-процедурных отношений, что является не одним и тем же[34].)

Из изложенного видно, что локальные нормы трудового законодательства в дополнение к централизованному регулированию соответствующих отношений самостоятельно, с учетом местных особенностей каждого предприятия, регулируют многие трудовые и трудовые процессуально-процедурные отношения, что позволяет нанимателю оперативно принимать необходимые меры по обеспечению трудовых прав и свобод работников, а в случае их нарушения – обеспечить восстановление нарушенных прав и свобод.

Все локальные нормативно-правовые акты, регулирующие внутри учреждения трудовые отношения, определяют не только особый внутренний распорядок данного учреждения, но и находятся ближе к опосредуемым общественным отношениям. Это позволяет улавливать динамику этих отношений, более полно учитывать специфику и особенности конкретных учреждений.

Локальные трудовые нормы фактически являются очень важными и многочисленными источниками трудового права как отрасли права. Это

[34] Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В.Н. Скобелкина. – Изд-во: Воронежского гос. ун-та, 2002. – 504 с.

формы выражения воли не только нанимателей, но и трудовых коллективов при разработке и принятии конкретных трудовых норм.

Потребность в разработке и принятии локальных трудовых норм сегодня значительно возрастает. Трудовой кодекс Республики Беларусь существенно расширил пределы договорного и локального правового регулирования трудовых отношений, предоставив нанимателям широкие полномочия в этой сфере.

Сегодня локальное регулирование трудовых отношений имеет широкий спектр. К локальным нормативным актам следует отнести правила внутреннего трудового распорядка; должностные инструкции, закрепляющие права и обязанности должностных лиц конкретных предприятий; положения и инструкции по охране труда и технике безопасности; стандарты в сфере охраны труда и техники безопасности; коллективные договоры, принимаемые внутри предприятий и в их структурных подразделениях; соглашения по социальным вопросам, среди которых различают генеральные, тарифные и местные соглашения. К локальным нормам относятся уставы учреждений. Сюда же относятся положения о филиалах таких учреждений, их представительствах и структурных подразделениях. К коллективным договорам могут прилагаться многочисленные приложения, которые имеют локальный нормативный характер. К числу приложений можно отнести положение о премировании и депремировании работников; положение о дополнительном социальном обеспечении своих работников; положение о дополнительных отпусках, предоставляемых за определенную продолжительность непрерывного трудового стажа; положение об индексации заработной платы; положение о более высоком минимуме заработной платы, который установлен в данном учреждении; список работников с ненормированным рабочим днем; списки работников, занятых во вредных и тяжелых условиях труда, которым предоставляется диетпитание, молоко, спецодежда и инструменты и другие защитные средства, направленные на обеспечение охраны труда и техники безопасности.

Юридическую силу все перечисленные и другие локальные нормативные акты приобретают в том случае, если они приняты в установленном законодательством порядке.

Главными отличительными признаками локального нормативного акта, регулирующего трудовые отношения, являются: принятие этих актов в конкретном учреждении, организации осуществляется специально уполномоченными на то органами – администрацией предприятия, администрацией структурного подразделения объединения, самостоятельно либо по согласованию или с уведомлением профсоюзного комитета; ограниченность действия таких локальных норм рамками определенного предприятия, учреждения, организации, кругом отношений, складывающихся в процессе их деятельности. Локальные нормативные акты, регулирующие отношения, являются разновидностью подзаконных нормативных актов и занимают начальную ступень в иерархии источников трудового права как отрасли права. Они развивают перечисленные выше норматив-

ные акты, регулирующие трудовые отношения, путем конкретизации и дополнения с учетом специфики процесса труда в конкретном учреждении в пределах, определяемых законодательством.

9.2. Порядок разработки и принятия локальных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения

Локальные нормы трудового права – составная часть общей системы трудового права, поэтому их роль состоит в том, чтобы восполнить возможные пробелы при правовом регулировании трудовых отношений.

Исследуя локальные нормы трудового права, необходимо опираться не только на достигнутый уровень экономического развития страны, но и на экономические условия функционирования конкретного учреждения. Локальное правотворчество – есть сознательная деятельность не только нанимателей, но и трудовых коллективов, их профсоюзных органов, она направлена на создание новых локальных правовых актов. Экономические и социальные факторы являются объективной основой и первопричиной создания локальных нормативно-правовых актов в конкретных учреждениях.

Подготовка и принятие в конкретном учреждении локальных нормативно-правовых актов протекает в определенных процессуальных рамках, имеет свою особую процедуру и распадается на определенные этапы. Правотворческий локальный процесс – это юридически установленная процедура деятельности нанимателей и трудовых коллективов по возведению их воли в конкретный локальный нормативно-правовой акт. Сам локально-нормотворческий процесс внешне выступает в виде последовательных стадий подготовки, обсуждения, утверждения и опубликования конкретного локального нормативно-правового акта.

В работах многих ученых указывается, что «правотворческий процесс есть порядок последовательных операций, в результате которых в правовую систему вливается новый элемент – нормативно-правовой акт»[35].

Авторы учебного пособия «Трудовое процессуально-процедурное право» также указывают, что разработка и принятие этих актов состоит из следующих стадий: подготовительной; согласовательной; подготовки предложений об изменении, дополнении или признании утратившими силу ранее изданных локальных нормативных актов или их частей в связи с изданием новых централизованных документов; обсуждения подготовленного проекта; подписания (утверждения) локального нормативного акта; доведения его содержания до сведения работников; направления (в необходимых случаях) для государственной регистрации; опубликования[36].

---

[35] Правотворчество в СССР / под ред. проф. А.В. Мицкевича. – Москва: Юрид. лит., 1974. – С. 150.

[36] Скобелкин, В.Н. Трудовое процессуально-процедурное право: учеб. пособие / В.Н. Скобелкин [и др.]; под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – С. 219.

В Республике Беларусь локальный нормотворческий процесс также осуществляется последовательно в следующих стадиях. Начало этого процесса может положить приказ нанимателя либо решение коллегиального органа управления данным учреждением, его правления, а также инициатива трудового коллектива работников, их представительных органов.

В разработку конкретного локального нормативно-правового акта могут быть включены начальники структурных подразделений, а также работники коллегиальных органов, профсоюзных комитетов и руководители общественных организаций.

Согласование разработанного проекта конкретного локального нормативного акта происходит с заинтересованными работниками соответствующих структурных подразделений, с отдельными должностными лицами, с работниками профсоюзного комитета, с работниками службы охраны и труда и другими.

Необходимость приведения в соответствие ранее изданных локальных нормативных актов включает в себя правовые процедуры, связанные с внесением изменений или дополнений в действующие ранее локальные акты либо необходимость их отмены. На стадии обсуждения в проект разработанного локального нормативного правового акта могут вноситься различные изменения и дополнения, высказанные специалистами, руководителями структурных подразделений, трудовыми коллективами, работниками профсоюзного комитета и другими. После обсуждения такой локальный нормативно-правовой акт утверждается. Его подписывает либо наниматель самостоятельно либо совместно с руководителем профсоюзного комитета. Если такой локальный правовой акт принимается коллегиальным органом управления учреждения, то моментом его принятия являются результаты голосования. В этом случае решение принимается большинством голосов, присутствующих на собрании работников.

С принятым и утвержденным локально-нормативным актом ознакамливаются работники учреждения, он может быть вывешен на видном месте, объявлен по радио и телевидению, опубликован в печатном издании данного учреждения.

Путем издания приказа либо распоряжения коллегиального органа данный локально-нормативный акт вводится в действие с момента его подписания.

Ст. 7 ТК Республики Беларусь предусматривает широкое участие профсоюзных органов в разработке и принятии локальных нормативных актов. Такое участие реализуется с учетом мнения профсоюзных органов или по согласованию с ними. К числу таких профсоюзных органов следует отнести: профсоюзные комитеты организаций и учреждений, а также профсоюзные органы структурных подразделений. Однако следует иметь в виду, что субъектами трудовых отношений, участвующими в разработке и принятии локальных правовых актов о труде, являются не только профсоюзные комитеты, но и постоянно действующие комиссии, созданные профсоюзными комитетами. К ним относятся комиссии по заработной

плате и нормированию труда, охраны труда, а также временные комиссии, создаваемые по мере необходимости, общественные инспектора по охране труда. В некоторых случаях в качестве субъектов разработки и принятия локальных нормативных актов могут выступать работники, являющиеся членами профсоюза, которые могут участвовать в работе аттестационных и квалификационных комиссий. Во многих случаях субъектами принятия и разработки локальных нормативных актов о труде могут выступать и внешние профсоюзные органы. К числу субъектов, участвующих в разработке и принятии локальных нормативных актов об охране труда, а также различных стандартов, направленных на обеспечение охраны труда и техники безопасности, могут выступать технические и правовые инспекторы Министерства труда и социальной защиты, работающие как штатно, так и на общественных началах. Помимо профсоюзных органов в учреждениях и вне их создаются и функционируют многочисленные общественные организации и органы – советы, комитеты, комиссии, ученые советы высших учебных заведений и факультетов, которые также могут выступать как субъекты разработки и принятия локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения. Перечисленные профсоюзные органы и общественные органы, как правило, участвуют в разработке и принятии локальных нормативных актов, обеспечивающих правовое регулирование действующих условий труда работников, а также в установлении новых условий труда. Такие локальные нормативные акты направлены не только на охрану и защиту интересов работников, но и активно обеспечивают сотрудничество профсоюзов и иных общественные организаций с нанимателями и администрацией учреждений и организаций в деле обеспечения эффективности общественного производства и организации рационального управления трудовым коллективом.

Принятие таких локальных нормативных актов о труде обеспечивает взаимодействие между нанимателями, профсоюзными и общественными органами по осуществлению ими профсоюзного и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, по охране прав и свобод работников.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие локальной нормы трудового права.

2. Перечислите, в каких случаях локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, могут разрабатывать и принимать наниматели, а также руководители структурных подразделений этих учреждений и их должностные лица.

3. Укажите, в каких случаях локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, принимаются нанимателем, совместно либо по согласованию с профсоюзными органами.

4. Дайте перечень профсоюзных органов, которым предоставлено право участвовать в разработке и принятии локальных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

5. Укажите, в каких случаях различные профсоюзные органы внутри учреждения дают согласие нанимателю на разработку локальных нормативно-правовых актов о труде.

6. Дайте примерный перечень локальных нормативно-правовых актов, которые принимаются внутри конкретных учреждений и которые направлены на регулирование внутри этих учреждений конкретных трудовых отношений.

7. Укажите круг работников, на которых распространяется действие локальных нормативно-правовых актов, принимаемых внутри конкретных учреждений.

8. Назовите, как действуют локальные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, во времени.

9. Приведите примеры, когда судебные и иные органы, разрешающие индивидуальные и коллективные трудовые споры и конфликты, учитывают действие локальных норм трудового права.

Тема дипломной работы

1. Локальные нормы – источники трудового права как отрасли права.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика действующего законодательства, регулирующего порядок разработки и принятия локальных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые и трудовые процессуально-процедурные отношения.

2. Понятие и виды локальных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые и отношения.

3. Органы управления конкретных учреждений как субъекты разработки и принятия локальных нормативно-правовых актов о труде.

4. Порядок разработки и принятия соответствующих локальных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

Рекомендуемая литература

1. Антонова, Л.И. Локальное правовое регулирование / Л.И. Антонова. – Ленинград, 1985.

2. Беляева, З.С. Источники колхозного права / З.С. Беляева. – М., 1972.

3. Быстров, Г.Е. Источники сельскохозяйственного права / Г.Е. Быстров. – МГУ, 1979.

4. Гущин, И.В. Трудовой кодекс Республики Беларусь – важнейший источник трудового права / И.В. Гущин, А.И. Гущин, В.С. Гецольд. – Новополоцк, 2000.

5. Иванов, С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники / С.А. Иванов // Государство и право. – 1996. – № 1. – С. 43 – 53.

6. Кондратьев, Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р.И. Кондратьев. – Львовский гос. ун-т: Изд. объединение «Вища школа», 1977. – С. 126.

7. Кривой, В.И. Трудовое законодательство Беларуси и России: от одного истока к взаимовлиянию / В.И. Кривой // Судовы весник. – 1999. – № 2. – С. 59.

8. Курылева, О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / О.С. Курылева. – М., 1989.

9. Лившиц, Р.З. Судебная практика как источник права / Р.З. Лившиц // Журнал российского права. – 1997. – №6. – С. 49 – 57.

10. Правотворчество в СССР / под ред. проф. А.В. Мицкевича. – Москва: Юрид. лит., 1974. – 150 с.

11. Скобелкин, В.Н. Трудовое процессуально-процедурное право: учеб. пособие / В.Н. Скобелкин [и др.]; под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – С. 219.

12. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова – Минск: Амалфея, 1997. – 592 с.

13. Томашевский, К.Л. Система трудового права и Трудовых кодексов Беларуси и России: итоги кодификации и направления реформирования / К.Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. – 2006. – № 3. – С. 49.

14. Передерин, С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников / С.В. Передерин. – Воронеж: ВГУ, 2000.

Основные нормативные источники

1. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностей» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева, 1991.

2. Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева. – 1991.

3. Конвенция МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева. – 1991.

4. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева. – 1991.

5. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева. – 1991.

6. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципа права на организацию и на ведение коллективных переговоров» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда 1957 – 1990. В 2 т. / Международное бюро труда. – Женева. – 1991.

7. Конституция Республики Беларусь // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 1.

8. Концепция развития системы социального партнерства в Республике Беларусь: одобр. Нац. советом по трудовым и социальным вопросам 12 мар. 1997 г. // Национальная экономическая газета. – 1997. – № 15.

9. Нормативы численности специалистов по охране труда на предприятиях: утв. постановлением Министерства труда от 23 июля 1999 г. № 94 // НРПА Республики Беларусь. – 1999. – № 63.

10. О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь от 17 июня 1998 г. (в ред. от 21 июля 2008 г.) // Ведомости Нац. соб. Респ. Беларусь. – 1998. – № 25 – 26. – Ст. 430.

11. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З (в ред. от 06.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222; 2007. – № 3. – 2/1288.

12. О предпринимательстве в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 28 мая 1991 г. № 813-XII, с изм. и доп. от 15 янв. 1992 г. № 1419-XII (в ред. от 26.12.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 2/290.

13. О прожиточном минимуме в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 1999 г. (в ред. от 24.12.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 5. – 2/14.

14. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 2009 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 17. – 2/1561.

15. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 авг. 1999 г. № 1180 (в ред. от 10.12.2007 г. № 1710) // Республика. – 1999. – № 193; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2005. – № 174. – 5/16701.

16. Положение О Национальном совете по трудовым и социальным вопросам / утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь. – 1999. – № 13. – Ст. 357.

17. Устав о дисциплине работников речного транспорта Республики Беларусь: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 21.04.1994 г. № 267 (в ред. от 18.02.2004 г.) // Сб. постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1994. – № 12. – Ст. 210; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 35. – 5/13834 (п. 16.3 утр. силу).

Глава 10. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

10.1. Понятие и значение занятости и трудоустройства в Республике Беларусь

Конституция Республики Беларусь закрепляет право граждан на труд и обязанность государства по созданию условий для обеспечения полной занятости населения. Лицам, которые не могут реализовать право на труд по независящим от них причинам, гарантируется социальная поддержка со стороны государства и помощь в трудоустройстве. Для регулирования отношений в области занятости населения в Республике Беларусь принято более 40 нормативных правовых актов. Основным среди них является Закон «О занятости населения Республики Беларусь». В нем закреплены основные принципы государственной политики в области занятости населения, государственные гарантии занятости, определен правовой статус безработных и государственной службы занятости.

Определение понятия «занятость» дано в ст. 1 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»: «Занятость – деятельность граждан

Республики Беларусь, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, доход, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности)». Основными формами занятости населения являются:

– работа по трудовому договору, гражданско-правовому договору или на основании членства в юридических лицах;

– предпринимательская деятельность, фермерство;

– дневная форма обучения во всех видах учебных заведений;

– военная и приравненные к ней виды службы;

– уход за ребенком в возрасте до 3 лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом 1 группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, а также за ребенком в возрасте до 18 лет, инфицированным вирусом иммунодефицита человека или больным СПИДом.

Характеристика государственной политики в области занятости населения Республики Беларусь должна опираться на знание принципов этой политики. Главной целью государственной политики в области занятости населения является достижение полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Одним из направлений обеспечения эффективной занятости является развитие и совершенствование видов трудоустройства. Следует иметь в виду, что в законодательстве не дано легальное определение термина «трудоустройство». В науке трудового права этот термин употребляется в широком и узком смысле слова. В широком смысле слова под трудоустройством понимается система организационно-правовых мер, направленных на обеспечение занятости населения. В этом значении трудоустройство включает в себя любые формы реализации права на труд. В узком смысле под трудоустройством понимается поиск и получение работы с помощью уполномоченных на это органов.

При определении видов трудоустройства учитываются особенности трудоустраиваемого субъекта, длительность трудоустройства, место трудоустройства. Поскольку законодательство о занятости содержит как общие нормы, определяющие порядок трудоустройства всех граждан, так и специальные, устанавливающие дополнительные гарантии обеспечения занятости определенных категорий населения, можно выделить в качестве самостоятельных видов трудоустройства следующие: 1) трудоустройство выпускников государственных учебных заведений; 2) трудоустройство граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда; 3) трудоустройство лиц, высвобожденных из организации; уволенных с военной службы без права на пенсию; пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Учитывая место предоставляемой через посредника работы, выделяют: 1) трудоустройство в той же местности; 2) трудоустройство в другой местности (в пределах Республики Беларусь); 3) трудоустройство за границей. Отдельными видами трудоустройства можно считать: 1) предоставление постоянной работы (занятости); 2) временное трудоустройство

(общественные работы, временная занятость студенческой и учащейся молодежи). Каждый вид трудоустройства регулируется отдельными нормативными правовыми актами.

10.2. Система юридических процедур, возникающих в сфере занятости и трудоустройства граждан в Республике Беларусь

Единая система органов трудоустройства формировалась в нашей стране в течение нескольких десятилетий. Менялась их структура, компетенция, источники финансирования. Ведущая роль в системе органов трудоустройства принадлежит Министерству труда и социальной защиты. В систему Министерства труда и социальной защиты входят управления областных служб занятости населения, Минский городской центр занятости населения, региональные, городские, районные центры занятости населения, районные отделения городских центров занятости населения; информационные центры, центры профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных и их филиалы и отделения. Для решения вопросов организационно-методической и финансово-хозяйственной деятельности государственной службы занятости в системе Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь образован Департамент по занятости. Эти органы образуют государственную службу занятости. Первичным звеном государственной службы занятости являются городские, районные центры занятости.

Содействие в трудоустройстве отдельным категориям населения оказывают и другие государственные органы и общественные организации: местные исполнительные и распорядительные органы и их комиссии, органы социальной защиты, органы внутренних дел, военкоматы, общественные организации инвалидов, воинов-афганцев и т.д.

С целью финансирования занятости создан Государственный фонд содействия занятости, который является государственным целевым бюджетным фондом, предназначенным для страхования от безработицы. В нем аккумулируются средства, предназначенные для финансирования мероприятий по обеспечению занятости населения.

Наниматели как субъекты рынка труда наделяются определенными правами и обязанностями в отношениях по обеспечению занятости населения. Обязанности нанимателей, а также ответственность за их неисполнение определены ст. 21 Закона «О занятости населения Республики Беларусь». В то же время в действующем законодательстве содержится целый ряд мер стимулирования нанимателей, активно содействующих обеспечению занятости населения, снижению напряженности на рынке труда. Из средств Государственного фонда содействия занятости нанимателям может оказываться финансовая помощь и предоставляться компенсации в следующих случаях:

– создание рабочих мест в соответствии с решениями местных исполнительных и распорядительных органов или согласно специальным государственным программам;

– создание и сохранение дополнительных рабочих мест для трудоустройства граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда;

– обучение и переобучение работников, подлежащих высвобождению в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в целях их последующей занятости, а также принятых на работу граждан, высвобожденных другими нанимателями или впервые ищущих работу;

– содействие временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время;

– содействие организации временной занятости безработной молодежи в рамках программы «Молодежная практика»;

– организация оплачиваемых общественных работ, имеющих социально полезную значимость.

Многие юридические процедуры возникают при признании граждан безработными. В Республике Беларусь безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет), не имеющие работы и заработка, которые зарегистрированы в органах государственной службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней (ст. 1 Закона «О занятости населения Республики Беларусь»).

Государственная политика направлена на обеспечение продуктивной и свободно избранной занятости. Закон «О занятости населения Республики Беларусь», а также международная практика относят к критериям подходящей работы местонахождение работы, размер заработной платы, профессию, возраст, состояние здоровья безработного, трудовой стаж и опыт работы по прежней специальности. Понятие подходящей работы зависит от категории безработного, а также периода нахождения на учете в качестве безработного.

Надлежащее исполнение обязанностей является необходимым условием реализации в полном объеме субъективных прав безработного. Через определение правового статуса безработного реализуются два основных принципа государственной политики в области занятости населения: поощрение трудовой инициативы граждан и предоставление социальных гарантий и компенсаций безработным.

В соответствии со ст. 9^1 Закона «О занятости населения Республики Беларусь» безработный обязан:

– самостоятельно заниматься поиском работы и информировать об этом государственную службу занятости по ее требованию;

– являться по вызову в государственную службу занятости для предложения ему конкретной работы, а при отсутствии вызова – один раз в месяц в установленный срок;

– в течение двух рабочих дней обратиться на предприятие, в учреждение, организацию, к предпринимателю, которые указаны в направлении государственной службы занятости;

– предварительно информировать государственную службу занятости о месте своего нахождения в случае выезда на срок более недели в иной населенный пункт.

Безработный имеет следующие права:

– получение бесплатной информации о наличии свободных рабочих мест;

– бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием;

– свободу выбора рода занятий и работы;

– оказание профориентационных услуг;

– бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации с выплатой в период обучения стипендии из средств Государственного фонда содействия занятости;

– выплату в установленном порядке пособия по безработице;

– оказание материальной помощи;

– содействие в организации предпринимательской деятельности;

– участие в оплачиваемых общественных работах;

– компенсацию расходов в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы по направлению государственной службы занятости;

– судебную защиту прав в сфере занятости.

В тех случаях, когда безработному не может быть предложена подходящая работа, он имеет право на социальные выплаты: пособие по безработице и материальную помощь. Порядок предоставления безработным пособия по безработице и материальной помощи сопровождается соблюдением многих юридических процедур. Пособие по безработице является денежной выплатой из средств Государственного фонда содействия занятости, предоставляемой гражданам с целью социальной поддержки в период временной незанятости. Право на пособие по безработице предоставляется безработным, не получающим пенсий, пособий (за исключением пособий семьям, воспитывающим детей) либо сумм возмещения ущерба, нанесенного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, в размере, превышающем размер пособия по безработице. В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь получение пособия по безработице гарантируется гражданину в случае незанятости по не зависящим от него причинам.

Исчисление пособия по безработице может производиться из средней заработной платы по последнему месту работы безработного или базовой величины, утвержденной Советом Министров Республики Беларусь. Размер пособия зависит от наличия или отсутствия трудового стажа, его продолжительности, длительности перерывов в работе, необходимости профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации безработного.

Пособие по безработице выплачивается в период временной работы, о которой безработный уведомил центр занятости населения, а также участия в

оплачиваемых общественных работах по направлению этого центра. В то же время невыполнение месячной нормы общественных работ, трудоустройство на временную работу без уведомления службы занятости может повлечь приостановление выплаты пособия по безработице либо сокращение его размера.

Безработный имеет право на материальную помощь. Безработные имеют право участвовать в оплачиваемых общественных работах, порядок предоставления которых сопровождается многими юридическими процедурами. Как правило, общественные работы представляют собой общедоступные виды временной трудовой деятельности, не требующие дополнительной профессиональной подготовки, имеющие социально полезную ориентацию и содействующие включению в активную трудовую жизнь безработных и лиц, обращающихся по вопросам трудоустройства. В соответствии с действующим законодательством местными исполнительными и распорядительными органами устанавливается месячная норма участия безработных в общественных работах.

Отдельным безработным предоставляются особые гарантии и компенсации по вопросам занятости:

– лицам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда;

– высвобождаемым работникам, лицам, пострадавшим от аварии на ЧАЭС, уволенным с военной службы без права на пенсию, служащим государственного аппарата.

К категории граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, относятся: одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; молодежь до 18 лет; инвалиды; граждане, выехавшие из зон радиоактивного загрязнения в соответствии с законодательством Республики Беларусь; лица предпенсионного возраста; воины-интернационалисты, уволенные в запас в связи с окончанием срочной службы или с сокращением военнослужащих; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание или осуществляющих принудительное лечение по решению суда.

При трудоустройстве выпускников государственных учебных заведений государство обеспечивает им предоставление первого рабочего места. Основными средствами обеспечения выпускников работой являются: бронирование рабочих мест, направление на работу молодых специалистов в соответствии с поступившими от нанимателей заявками, заключение договоров о целевой подготовке специалистов. Эти вопросы регулируются Положением о целевой подготовке специалистов и Положением о распределении выпускников, которые учатся за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в учреждениях образования, которые обеспечивают получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в Республике Беларусь. Молодым специалистом признается выпускник, который закончил полный курс обучения и направлен на работу комиссией по персональному распределению (при наличии удостоверения о направлении на работу).

Вопросы для самоконтроля

1. Выделите правовые критерии для определения занятости населения.
2. Тождественны ли понятия «незанятое население» и «безработные»? Почему?
3. Назовите принципы государственной политики в области занятости населения в Республике Беларусь.
4. Дайте определение понятия «трудоустройство».
5. Назовите нормативные акты, которыми регулируются отдельные виды трудоустройства населения Республики Беларусь.
6. Раскройте основные элементы понятия «безработный» и дайте их характеристику.
7. Назовите документы, которые должен представить гражданин, обратившийся в центр занятости населения в поисках работы, а также при регистрации в качестве безработного.
8. Покажите, как осуществление прав безработных зависит от исполнения ими обязанностей.
9. Назовите категории населения, которые пользуются особыми гарантиями в области обеспечения занятости и трудоустройства.
10. Охарактеризуйте порядок бронирования рабочих мест для лиц, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда.
11. Каков порядок распределения выпускников государственных учебных заведений?
12. Какими льготами в трудовых отношениях пользуются молодые специалисты?

Тема дипломной работы

1. Понятие и формы занятости по законодательству Республики Беларусь.

Темы курсовых работ

1. Понятие занятости и ее формы в законодательстве Республики Беларусь.
2. Правовой статус государственной службы занятости.
3. Наниматели как субъекты отношений по трудоустройству и занятости населения.
4. Виды трудоустройства.

Рекомендуемая литература

1. Абрамова, О. О занятости населения в Российской Федерации / О.С. Абрамова // Хозяйство и право. – 1995. – № 3.
2. Акуло, Э.М. Ответственность нанимателей за нарушение законодательства о занятости населения / Э.М. Акуло // Отдел кадров. – 2006. – № 2. – С. 58.
3. Бадакова, О.В. Вопросы трудоустройства женщин и молодежи в Республике Беларусь / О.В. Бадакова // ВКС Республики Беларусь. – 2004. – № 3. – С. 121.

4. Березовская, Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Республике Беларусь: краткий курс лекций / Л.Г. Березовская. – Гродно, ГрГУ, 2002.

5. Власов, В.И. Комментарий к Закону «О занятости населения в Российской Федерации» / В.И. Власов. – М.: Фонд «Правовая культура», 1997.

6. Власов, В.И. Комментарий к законодательству о занятости и трудоустройстве населения / В.И. Власов, О.М. Крапивин. – М.: НОРМА-ИНФА-М, 1999.

7. Гаврилина, А.К. О занятости населения в Российской Федерации / А.К. Гаврилина // Хозяйство и право. – 1995. – № 7.

8. Гаврилина, А.К. Права и обязанности безработного гражданина / А.К. Гаврилина // Трудовое право. – 1998. – № 3.

9. Гончарова, В. Общественные работы: зарубежный опыт / В. Гончарова // Социалистический труд. – 1991. – № 2.

10. Горбачева, Ж.А. Необходимость правового регулирования и основные черты трудоустройства / Ж.А. Горбачева // Вестник Моск. ун-та. – Сер. 11. Право. – 1997. – № 4.

11. Жарков, В. Инфраструктура общественных работ: как изучать, как развивать / В. Жарков, С. Смирнов // Человек и труд. – 2001. – № 1.

12. Каробкіна, Т.В. Паняцце беспрацоўнага паводле беларускага заканадаўства / Т.В. Каробкіна // Весці НАН Беларусі. – Сер. гуманітарных навук. – 1996. – № 2.

13. Кучма, М. О занятости населения в Российской Федерации / М.О. Кучма // Хозяйство и право. – 1994. – № 9.

14. Кучма М. О занятости населения в Российской Федерации / М. Кучма, А. Гаврилина // Хозяйство и право. – 1995. – № 4.

15. Кучма, М. О занятости населения в Российской Федерации / М. Кучма, Б. Шеломов // Хозяйство и право. – 1994. – № 10.

16. Медведев, О.М. Некоторые правовые вопросы обеспечения занятости населения / О.М. Медведев // Государство и право. – 1992. – № 8.

17. Смирнов, С. Финансирование политики занятости на основе страховых принципов: задачи на будущее / С. Смирнов // Человек и труд. – 2000. – № 9.

18. Соловьев, А.А. Вопросы занятости и трудоустройства / А.А. Соловьев. – М.: ПРИОР, 2000.

Основные нормативные источники

1. Конвенция МОТ № 111 «Дискриминация в области труда и занятости» // Международная защита прав и свобод человека. Сб. документов. – М.: Юрид. лит., 1990.

2. Конвенция МОТ № 122 «Политика в области занятости» // Международная защита прав и свобод человека. Сб. документов. – М.: Юрид. лит., 1990.

3. Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» // Человек и труд. – 1992. – № 2.

4. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З (в ред. от 06.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222; 2007. – № 3. – 2/1288.

5. О государственной службе в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 14 июня 2003 года (изм. от 02.06.2009 г. № 20-З) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/958; 2006. – № 78. – 2/1208.

6. О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь от 17 июня 1998 г. № 169-З (изм. от 21.07.2008 г. № 417-З) // Ведомости Национального Собрания

Респ. Беларусь. – 1998. – № 25 – 26. – Ст. 430; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2002. – № 87. – 2/883; 2006. – № 9. – 2/1192.

7. О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям работников: Указ Президента Респ. Беларусь от 27 ноября 2000 г., № 631 (с изм. от 27.03.2007 г. № 147) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. – №112. – 1/1810; 2002. – № 5. – 1/3368; 2007. – № 79. – 1/8444.

8. Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 31 окт. 2001 г., № 1589 (в ред. от 19.03.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 105. – 5/9329; № 119. – 5/9578; 2002. – № 121. – 5/11345; 2003. – № 34. – 5/12146; № 35. – 5/12161; 2007. – № 54. – 5/24777.

9. Положение об организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика»: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь от 16 июля 1998 г., № 65 (в ред. от 15.07.2009 г.) // Бюллетень Министерства труда Респ. Беларусь. – 1998. – № 8; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 37. – 8/7882; 2006. – № 104. – 8/14571.

10. Об утверждении Положения о порядке и условиях организации и финансирования временной трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи в свободное от учебы время и во время летних каникул: утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты от 24 мая 2002 г. № 84 в (ред. от 14.05.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 69. – 8/8180; 2005. – № 61. – 8/12446.

11. О размере пособий по безработице и стипендий бывшим госслужащим, признанным безработными: разъяснение Министерства труда Респ. Беларусь от 5 мар. 1997 г. № 20 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1997. – № 9.

12. Об утверждении Положения о целевой подготовке квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 28.03.2000 г. № 406 (в ред. от 01.06.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 33. – 5/2876.

13. О внесении изменений и дополнения в Положение о порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости Республики Беларусь: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 01.03.2000 г. № 34 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 34. – 8/3098.

14. Об утверждении Положения о порядке формирования и использования средств государственного фонда содействия занятости в 2005 году и признании утратившими силу частично или полностью постановлений Совета Министров Республики Беларусь по вопросам формирования и использования средств данного фонда: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 17.01.2005 г. № 45 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2005. – № 9. – 5/15478.

15. Об утверждении положений о порядке регистрации граждан безработными и снятия их с учета и о порядке и условиях оказания материальной помощи безработному и членам его семьи, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 17 нояб. 2006 г. № 1549 (в ред. от 19.05.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 190. – 5/24246; 2007. – 92. – 5/25018.

16. Об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о занятости населения: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 26 янв. 2007 г. № 9 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 67. – 8/15877.

17. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях возмещения органам государственной службы занятости населения затрат на обучение: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 27 февр. 1996 г. № 15 (в ред. от 30.11.2006 г. № 150) // БНПИ. – 1996. – № 6; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 6. – 8/15514.

Задачи

1. В ходе проверки соблюдения законодательства о занятости в ООО «Шанс» должностным лицом городского центра занятости населения были выявлены нарушения сроков уплаты платежей в Государственный фонд содействия занятости, сокрытие сумм заработка, с которых производятся отчисления. По окончании проверки был составлен акт. В акте перечислены выявленные нарушения и установлены сроки, в которые плательщик отчислений обязан перечислить суммы дополнительных платежей и пеню за время просрочки. Представитель ООО «Шанс» акт не подписал и обратился с жалобой в Управление областной службы занятости населения. В жалобе было указано, что ООО «Шанс» считает незаконным привлечение к ответственности за несвоевременность и неполноту отчисления платежей в Государственный фонд содействия занятости, поскольку контроль в этой сфере осуществляет Министерство по налогам и сборам, а не государственная служба занятости.

Какова ответственность нанимателя за нарушения обязанности по перечислению платежей в Государственный фонд содействия занятости? Какие органы и в каком порядке проводят проверки по контролю за соблюдением законодательства о занятости населения? Как разрешить спор?

2. Ш. до призыва на воинскую службу работал шофером на государственном унитарном предприятии «Завод промышленных агрегатов». Через 4 месяца после увольнения с воинской службы Ш. обратился в Гродненский городской центр занятости населения с требованием предоставить ему работу, поскольку, по его мнению, военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места. Работник центра занятости населения посоветовал Ш. обратиться на прежнее место работы. Ш. заявил, что уже обращался на завод и получил отказ, кроме того ему не нравится работа шофера, а другой специальности у него нет.

Относится ли Ш. к категории лиц, которым гарантируется предоставление первого рабочего места в соответствии с трудовым законодательством? Какие гарантии предоставляются лицам, уволенным с воинской службы? Какую помощь может оказать Ш. городской центр занятости населения?

3. Безработный П. был направлен городским центром занятости населения на забронированное рабочее место. Ему была предложена должность сменного мастера. П. от предложенной работы отказался и потребовал принять его на должность начальника отдела технического контроля, которая в это время была вакантной. Свое требование он обосновал тем, что у него есть необходимое техническое среднее специальное образование и он рань-

ше работал на аналогичной должности. Наниматель отказался предоставить П. работу начальника отдела технического контроля.

Обязан ли наниматель предложить безработному, направленному в счет брони, все имеющиеся вакансии? Может ли быть наниматель привлечен в данном случае к ответственности за отказ от заключения трудового договора?

4. В государственную службу занятости обратился гражданин Л. Уволен с последнего места работы в связи с ликвидацией организации. Его возраст – 58 лет. Трудовой стаж – 40 лет. В течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, его трудовой стаж составил 40 недель.

От чего зависит размер и срок выплаты пособия по безработице? Имеет ли Л. право на пособие по безработице?

5. Безработный И. изъявил желание переселиться на новое место жительства и работы в Могилевскую область. Между ним, центром занятости и организацией был заключен трехсторонний договор. По прибытии на новое место жительства И. обратился к руководителю агрофирмы «Салют», куда он был приглашен на работу. Однако на работу его не приняли в связи с тем, что на вакантное место уже принят работник с большим стажем работы. И. обратился в местный центр занятости с требованием о трудоустройстве в агрофирму.

Как организуется переселение безработных на новое место жительства? Какие компенсации выплачиваются в связи с переездом? Какие органы и каким образом должны разрешить спор?

6. После окончания Брестского государственного университета С. проработал в течение года учителем математики в средней школе № 2 города Барановичи. Узнав о том, что выпускникам государственных высших учебных заведений предоставляются льготные кредиты на приобретение домашнего имущества, С. обратился к директору школы с просьбой ходатайствовать о предоставлении ему этого кредита. Директор школы заявил, что С. был распределен на работу в г. Барановичи по месту жительства родителей, поэтому не является молодым специалистом. Следовательно, ему не могут предоставляться льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для молодых специалистов.

Прав ли директор школы? Является ли С. молодым специалистом? Имеет ли он право на предоставление льготного кредита?

Глава 11. ПОНЯТИЕ И ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

11.1. Понятие и виды трудовых договоров

Институт трудового договора является важнейшим в особенной части трудового права. В нем объединяются нормы, регулирующие порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора. Эти нормы, в свою очередь, являются предметом изучения соответствующего раздела науки и учебной дисциплины.

Согласно ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь «трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату». В определении отражены основные условия и отличительные признаки трудового договора.

Анализ признаков трудового договора позволит отграничить его от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда (договор подряда, договор возмездного оказания услуг, договор поручения и др.). При этом следует обратить внимание на следующие черты трудового договора: а) предметом договора является работа по определенной профессии, специальности, квалификации или должности, т.е. труд как процесс использования рабочей силы человека; б) трудовой договор носит личный характер; в) работник должен выполнять трудовые обязанности под контролем нанимателя и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка; г) наниматель отвечает за организацию труда работника и обеспечение здоровых и безопасных условий труда; д) размер заработной платы работника определяется по нормам и расценкам, установленным трудовым законодательством и локальными нормативными актами нанимателя.

Дополнительными внешними признаками трудового договора являются: включение работников в трудовой коллектив, учет рабочего времени, регулярность выплаты заработной платы (не реже двух раз в месяц в определенные дни).

В отличие от трудового права гражданским правом процесс труда не регулируется. В гражданско-правовых договорах труд служит лишь способом исполнения обязательств, предметом же договора является результат труда. Поэтому исполнитель сам организует свой труд, обеспечивает его безопасность, определяет время выполнения работы. В случаях, определенных гражданским законодательством или договором, исполнитель может привлечь других лиц для исполнения своих обязательств.

Следует подчеркнуть организационное и правовое значение трудового договора. *Организационное значение трудового договора* состоит в том, что он служит правовой формой подбора и расстановки кадров, перераспределения трудовых ресурсов по территории Республики Беларусь, а также средством стабилизации трудовых отношений.

Правовое значение трудового договора состоит в следующем:

– трудовой договор является средством реализации принципа свободы труда – основного в трудовом праве;

– трудовой договор является одной из основных форм реализации права на труд, закрепленной ст. 41 Конституции Республики Беларусь;

– трудовой договор является юридическим фактом, с которым связано возникновение трудовых правоотношений, а следовательно, основанием установления правовой связи между работником и нанимателем;

– трудовой договор служит юридической базой для функционирования трудовых отношений и возникновения отношений, связанных с трудовыми;

– трудовой договор является индивидуальным регулятором условий труда работника у нанимателя;

– трудовой договор конкретизирует правовое положение сторон трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и наниматель. *Нанимателем* может быть юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Необходимо вспомнить основные признаки правосубъектности нанимателей, изученные в теме «Трудовые правоотношения».

Работником может быть только физическое лицо, достигшее определенного ст. 21 Трудового кодекса Республики Беларусь возраста. Не могут заключать трудовые договоры лица, признанные недееспособными вследствие душевной болезни или слабоумия. Стороной трудового договора могут быть не только граждане Республики Беларусь, но и иностранцы, и лица без гражданства.

В условиях возрастания роли индивидуально-договорного регулирования труда особое внимание следует обратить на содержание трудового договора. Под содержанием понимаются условия трудового договора.

В науке трудового права условия трудового договора делят на производные, основные и дополнительные.

Производные условия определяются законодательством и локальными нормативными актами. Наниматель информирует работника об этих условиях, и они принимаются к выполнению.

Основные и дополнительные условия трудового договора определяются непосредственно самими договаривающимися сторонами.

Отличие между ними состоит в том, что основные (обязательные) условия должны оговариваться при заключении любого трудового договора. Необходимость включения в договор дополнительных условий зависит от усмотрения сторон. Но если они согласованы и включены в текст договора, то так же обязательны для исполнения, как и остальные условия трудового договора.

Следует изучить ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь, в которой содержится перечень обязательных и дополнительных условий трудового договора. Особое внимание следует обратить на согласование условий о месте работы и трудовой функции и их конкретизации в тексте трудового договора. При этом следует показать отличие понятий «место работы» и «рабочее место», дать определение терминов «профессия», «специальность», «квалификация», «должность».

Наиболее распространенным дополнительным условием трудового договора является условие о предварительном испытании. Статьи 28, 29 Трудового кодекса Республики Беларусь определяют цели, сроки предварительного испытания, особенности заключения и расторжения трудового договора с предварительным испытанием. Сторонами могут включаться в трудовой договор и другие дополнительные условия, если они не ухудшают положение работника по сравнению с законодательством о труде и локальными нормами.

Традиционным основанием классификации трудовых договоров является срок, на который они заключаются. По этому признаку можно выделить две группы договоров:

– трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок;

– срочные трудовые договоры.

11.2. Система юридических процедур, возникающих при заключении, изменении и прекращении трудовых договоров

При заключении, изменении и прекращении трудового договора применяются различного вида юридические процедуры. Особенно эти процедуры возникают при выборе вида трудового договора. При этом важно учитывать общее правило, сформулированное в ч. 2 ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь: «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 Трудовым кодексом». Поэтому, если трудовой договор прекращен по мотивам истечения срока и работник оспаривает такое увольнение, законность прекращения трудового договора должна оцениваться судом с учетом выполнения нанимателем требований ч. 2 ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Исключением из этого правила является контракт. Общий порядок и условия заключения контрактов регулируются Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Контракт является разновидностью срочного трудового договора. Однако в отличие от других срочных трудовых договоров контракт может заключаться и для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

В группу *бессрочных* включаются следующие договоры: обычный трудовой договор, трудовые договоры с молодыми специалистами, работниками – надомниками, домашними работниками, трудовые договоры о работе по совместительству, трудовые договоры для занятия должностей, замещаемых по конкурсу.

К *срочным* относятся трудовые договоры, заключенные на определенный срок (не более 5 лет); на время выполнения определенной рабо-

ты; на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника; трудовые договоры с руководителями организаций, сезонными, временными работниками; трудовые договоры, заключаемые в порядке организованного набора и переселения безработных по направлениям государственной службы занятости, а также контракты.

Следует показать отличия в правовом положении работников, заключивших срочные и бессрочные договоры.

Для этого проанализируем нормы, регулирующие юридические процедуры заключения договора, а также определяющие гарантии и ограничения при приеме на работу. Прежде всего, необходимо ознакомиться с перечнем категорий граждан, для которых законодательством установлены дополнительные гарантии при заключении трудового договора (ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь). Вместе с тем, следует иметь в виду, что оспаривать в суде необоснованный отказ нанимателя в приеме на работу могут не только эти лица, но и другие граждане в соответствии со ст. 60 Конституции Республики Беларусь. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить трудовой договор.

Ограничения при заключении трудового договора устанавливаются трудовым законодательством и нормами других отраслей права. Рекомендуется изучить нормы, запрещающие:

– работу близких родственников (ст. 27 Трудового кодекса Республики Беларусь);

– применение труда женщин и подростков на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (стст. 262, 274 Трудового кодекса Республики Беларусь);

– работу по совместительству для отдельных категорий работников (ст. 348 Трудового кодекса Республики Беларусь);

– работу лиц, которые приговором суда лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (стст. 29, 31 УК Республики Беларусь).

При заключении трудового договора наниматель обязан соблюдать многие юридические процедуры, включая и обязанность потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю документы, предусмотренные ст. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь. Без этих документов прием на работу не допускается. После достижения согласия по всем условиям, предложенным сторонами, составляется письменный текст договора и подписывается сторонами. Следует обратить внимание на то, что в силу ст. 25 Трудового кодекса Республики Беларусь и п. 7 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» фактическое допущение работника к работе должностным лицом нанимателя, уполномоченным осуществлять прием на работу, приравнивается к факту заключения трудового договора. Прием на работу как на основании письменного трудового договора, так и в случае фактического допущения

к работе (не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза) оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

Основным документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, является *трудовая книжка*. Трудовые книжки заводятся на всех работников, проработавших у нанимателя более пяти дней. Порядок ведения трудовых книжек регулируется Инструкцией, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 9 марта 1998 года № 30.

Нарушение правил, определяющих порядок заключения трудового договора и его содержание, может повлечь недействительность трудового договора и отдельных его условий. Следует изучить стст. 22, 23 Трудового кодекса Республики Беларусь и обратить внимание на основания признания трудового договора и его условий недействительными. С требованием о признании договора недействительным вправе обратиться в суд наниматель, работник, законные представители несовершеннолетнего работника, прокурор и другие лица в соответствии с правилами, установленными главой 11 и ст. 81 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь. Если трудовой договор признан недействительным, заработная плата за фактически выполненную работу не подлежит возврату. Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Под изменением трудового договора понимается изменение его условий. В зависимости от того, какое именно условие трудового договора меняется, различают понятия «перевод», «перемещение», «изменение существенных условий труда».

Согласно ст. 20 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами. В этой статье нашел закрепление принцип определенности трудовой функции. Работник по трудовому договору принимает на себя обязанность выполнять у конкретного нанимателя работу по определенной профессии, специальности, должности. Изменение места работы или трудовой функции законодатель определяет как перевод на другую работу. По ст. 30 Трудового кодекса Республики Беларусь *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).

Однако существенное изменение внесено в статью 30 ТК. Оно касается работников, которые обязаны возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении. Предусмотрено, что такие работники за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органов государственной службы занятости населения на другую работу.

Уточнены положения о необходимости заключения трудового договора при переводе. Установлено, что при переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований ст. 18 и 19 ТК.

В отличие от перевода *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 (ст. 31 Трудового кодекса Республики Беларусь). Таким образом, при перемещении меняется только рабочее место. Остальные условия трудового договора должны сохраняться.

Разграничение понятий «перевод» и «перемещение» имеет важное практическое значение. Перевод допускается только с соблюдением такой важной юридической процедуры, как получение письменного согласия работника, кроме временного перевода в связи с производственной необходимостью и простоем. На перемещение согласия работника не требуется. Поэтому отказ от перевода следует расценивать как правомерное поведение работника (за исключением случаев, установленных законодательством), а отказ от перемещения – как нарушение трудовой дисциплины, за которым может последовать увольнение.

Общим для этих видов изменения трудового договора является то, что перевод и перемещение работника не допускаются, если это противопоказано ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или требованием законодательства. Сравнивая перевод и перемещение, необходимо показать отличия процедуры и оформления этих видов изменения трудового договора.

Действующее трудовое законодательство допускает возможность одностороннего изменения нанимателем условий трудового договора, кроме места работы и трудовой функции. Речь идет об изменении существенных условий труда по ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь. 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 Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Гарантией для работника в этих случаях является, во-первых, предусмотренная законом необходимость обоснования нанимателем причин изменения существенных условий труда, во-вторых, обязанность нанимателя предупредить работника об изменении письменно за один месяц. Вместе с тем, отказ работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда не гарантирует сохранения рабочего места. Трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Изучая вопрос о видах переводов, следует уяснить, что классификация переводов зависит от избранного классифицирующего признака. По

срокам все переводы делятся на временные и постоянные. Осуществляться переводы могут как по инициативе работника, так и по инициативе нанимателя. С учетом места перевода выделяют переводы у того же нанимателя, переводы к другому нанимателю, переводы в другую местность.

Каждый вид перевода имеет свои особенности. Например, перевод на другую постоянную работу допускается только с соблюдением такой юридической процедуры, как получение письменного согласия работника, при этом заключается новый трудовой договор. Для временных переводов сделано исключение. В определенных законодательством случаях они могут осуществляться без согласия работника.

Наиболее распространены переводы у того же нанимателя. Они могут быть вызваны объективными или субъективными причинами. Осуществляются эти переводы с соблюдением такой очень важной юридической процедуры, как наличие инициативы любой из сторон. По общему правилу перевод возможен при наличии взаимного согласия работника и нанимателя. Однако из этого правила есть исключения.

Наниматель обязан перевести работника на другую работу в следующих случаях:

– при увольнении по пп. 1, 2, 3, 6 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

– при наличии медицинского заключения о нуждаемости в предоставлении другой работы (ч. 3 ст. 30, ст. 264 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Без согласия работника временный перевод допускается в случаях простоя и производственной необходимости (стст. 33, 34 Трудового кодекса Республики Беларусь). Необходимо сравнить порядок и условия перевода в двух этих случаях по следующей схеме: 1) основания перевода; 2) характер работы, на которую переводится работник; 3) срок перевода; 4) гарантии по сохранению заработной платы.

При переводе к другому нанимателю меняется сторона трудового договора. Поэтому в юридической литературе такой перевод правильно квалифицируют как прекращение одного трудового договора и заключение другого. Следует показать отличия такого перевода от увольнения по собственному желанию работника, а также охарактеризовать порядок перевода.

Необходимо обратить внимание на особые случаи изменения трудового договора при смене собственника или реорганизации нанимателя (организации). Трудовые отношения в этих случаях с согласия работника продолжаются. Поэтому замена стороны трудового договора не влечет безусловного его расторжения.

При переводе в другую местность изменяется условие трудового договора о месте работы. Наниматель не может в одностороннем порядке изменить это условие. Поэтому при отказе работника от перевода трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь с выплатой выходного пособия.

Изменение условий трудового договора происходит при командировке. *Служебной командировкой* признается поездка работника по распо-

ряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы. При командировке временно меняется место выполнения работы. Может меняться режим рабочего времени. Следует показать отличия между служебной командировкой и временным переводом на работу в другую местность.

Одним из видов изменения трудового договора является отстранение от работы. Во время отстранения от работы наниматель не исполняет условия трудового договора о предоставлении работы и выплате заработной платы.

Порядок расторжения трудового договора. Основания прекращения трудового договора определены в главе 4 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также главах 18, 23, 24, 26, 32, регулирующих особенности труда отдельных категорий работников. В соответствии с п. 1.1 ст. 40 Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» дополнительным основанием прекращения трудового договора является достижение государственным служащим предельного возраста, установленного для пребывания на государственной службе. Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июня 1999 года № 29 (в ред. от 02.04.2007 г.) «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» установлен перечень дополнительных оснований расторжения контракта. В положениях и уставах о дисциплине могут содержаться дополнительные основания расторжения трудового договора с работниками, на которых они распространяются.

В зависимости от того, кто выступает инициатором прекращения трудового договора, основания объединяют в следующие группы:

1) по взаимной инициативе сторон;

2) по инициативе работника;

3) по инициативе нанимателя;

4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

По соглашению сторон может быть *прекращен любой договор*. При достижении договоренности между работником и нанимателем на прекращение трудового договора по соглашению сторон договор расторгается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии нанимателя и работника.

Необходимо обратить внимание на то, что расторжение трудового договора по инициативе работника регулируется ст. 40 и 41 Трудового кодекса Республики Беларусь. По ст. 40 может быть расторгнут договор, заключенный на неопределенный срок. По срочному договору работник обязуется выполнить порученную работу в течение всего срока действия договора. Расторжение такого договора по инициативе работника допускается только в исключительных случаях по ст. 41 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Расторжение трудового договора по желанию работника возможно только при условии, что подача заявления об увольнении была добровольной. 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 отказа-

но в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным. Нахождение работника в отпуске, а также его временная нетрудоспособность не препятствуют нанимателю расторгнуть трудовой договор с работником по ст. 40 Трудового кодекса.

Изучая вопросы расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, необходимо иметь в виду, что трудовое законодательство предусматривает два вида таких оснований: общие и дополнительные. *По общим основаниям* (ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) может быть уволен любой работник независимо от вида трудового договора, характера выполняемой работы или занимаемой должности. Дополнительные основания расторжения трудового договора (ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь) могут применяться только к специальному кругу субъектов.

Необходимо внимательно проанализировать все основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

По основанию, предусмотренному п. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, может быть уволен только руководитель организации (обособленного подразделения) любой организационно-правовой формы и его заместители, а также главный бухгалтер и его заместители.

По п. 2 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь могут быть уволены работники, непосредственно обслуживающие денежные и материальные ценности (прием, хранение, транспортировка и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают основание для утраты доверия к этим работникам со стороны нанимателя. При этом не имеет значения, в каком размере работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и заключен ли с ним договор о полной материальной ответственности.

Увольнение по п. 3 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь допустимо в отношении только тех работников, в трудовую функцию которых воспитательная входит в качестве основной, в частности, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Основанием для такого увольнения является аморальный проступок, несовместимый с продолжением воспитательной деятельности и совершенный как в связи, так и вне связи с ее осуществлением.

При рассмотрении иска о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ст. 47 Трудового кодекса, суды исследуют факты о том, относится ли истец к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций и приравненным к ним; обоснованно ли к нему предъявлены нанимателем требования о подписании письменных обязательств по выполнению мер по предупреждению коррупции; соответствует ли текст письменных обязательств положениям Закона Республики Беларусь от 20 июля 2006 года № 165-З «О борьбе с коррупцией»; в чем конкретно выразились виновные действия истца и неисполнение принятых обязательств.

Рассматривая порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, следует иметь в виду, что прекращение трудового договора по этим основаниям является не правом, а обязанностью нанимателя. Следует проанализировать все пункты ст. 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, обращая внимание на документы, подтверждающие основания прекращения трудового договора. Необходимо знать, какие нарушения установленных правил приема на работу могут повлечь прекращение трудового договора, какие приговоры суда исключают возможность продолжения работы и т.д.

В случае прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы работник подлежит восстановлению на прежней работе, на прежнем рабочем месте и ему восстанавливаются прежние существенные условия труда. За время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы работнику выплачивается средний заработок, разница в заработке.

Если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с устранением допущенных нанимателем нарушений законодательства о труде или виновным действием работника, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка. Такое возмещение выплачивается, в частности, если организация в стадии ликвидации, или прекратил свою деятельность индивидуальный предприниматель, или на место истца принят другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

Кроме возмещения утраченного по вине нанимателя заработка при незаконных увольнениях и переводах работнику возмещается моральный вред, причиненный указанными действиями.

11.3. Система юридических процедур, возникающих при заключении трудовых договоров и контрактов, а также при регулировании особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников

В ст. 2 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 года № 1476 (в редакции от 24.07.2006 г.) закреплено следующее определение контракта – это трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника. В это положение 28 февраля 2005 года внесено изменение постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 221. В п. 5 этого постановления ука-

зано, что контракт заключается на срок не менее одного года. Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон. При этом срок продления контракта по истечении срока его действия работающим женщинам, как правило, определяется в период нахождения в отпуске: по беременности и родам – до окончания данного отпуска; по уходу за ребенком – до достижения ребенком возраста 3 лет. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, и срок продления контракта по истечении срока его действия работникам, добросовестно работающим и не допускающим нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, может определяться: имеющим длительный стаж работы в организации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором или контрактом, – продолжительностью не менее 3 лет; имеющим высокий профессиональный уровень и квалификацию, – продолжительностью не менее 5 лет; достигшим пенсионного возраста (женщины – 53 года, мужчины – 58 лет), – не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения права на пенсию по возрасту.

В этом постановлении указано, что контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

Контракт подписывается сторонами. Примерная форма контракта утверждается Советом Министров Республики Беларусь.

Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения, постановления): о приеме (назначении) работника на работу (должность); о заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

Контракт вступает в силу со дня его подписания или иного указанного в нем срока.

В контракте должны быть указаны в качестве обязательных следующие условия: дата подписания; место работы; должность, профессия, специальность работника; срок действия контракта; права сторон, в том числе право нанимателя на уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за: отсутствие на рабочем месте без уважительной причины; несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; использование государственного имущества в неслужебных целях; уменьшение работнику отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом продолжительность основного отпуска должна быть не менее 24 календарных дней; понижение в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка (в качестве дисциплинарного взыскания) на срок до 1 года или иной срок, предусмотренный законодательством. Понижение в классе не допускается более чем на один класс, а в звании (специальном, персональном) – ниже, чем на одну ступень; обязанности и ответственность сторон, в том числе полная материальная ответственность за

ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением; условия организации и оплаты труда работника (с учетом результатов его работы), предусматривающие зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: предоставление работнику дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством).

Необходимо обратить внимание на вопрос о содержании, заключении, изменении и прекращении контрактов с отдельными категориями работников:

– руководителями организаций;

– служащими государственного аппарата;

– работниками, выполняющими работу за границей и с трудящимися-мигрантами;

– работниками, выполняющими работы на загрязненных радиоактивными веществами территориях.

В соответствии со ст. 252 ТК Республики Беларусь 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 данной главы распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случаев, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

Следует иметь в виду, что термин «руководитель организации» применяется широко. В него включаются: руководитель унитарного предприятия, председатель кооператива, генеральный директор, директор, председатель общества и др. Кроме этого, в ТК Республики Беларусь, помимо главы 18, руководителю организации посвящены следующие статьи: п. 1 ст. 27, ч. 5 ст. 47, ст. 48, ст. 64, ст. 201, п. 2 ст. 403, ч.7 ст. 408.

Правовое регулирование труда руководителей учреждений определяется указанными статьями ТК Республики Беларусь, нормативными актами законодательства, учредительными документами, а также трудовым договором или контрактом.

В соответствии со ст. 254 ТК Республики Беларусь трудовой договор с руководителем организации заключается с соблюдением многих юридических процедур собственником имущества организации либо уполномоченным им органом на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Собственник имущества учреждения или уполномоченный им орган вправе устанавливать в учредительных документах организации процедуры, предшествующие заключе-

нию трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

При приеме на работу руководители государственных учреждений обязаны представлять Декларацию о доходах и имуществе в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 августа 2003 года № 347 «О некоторых вопросах, связанных с декларированием физическими лицами доходов имущества и источников денежных средств» (в ред. от 30.09.2005 г.).

Руководитель учреждения представляет его интересы в хозяйственных и других судах без предоставления доверенности. Им запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности. Руководитель учреждения не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данном учреждении.

За причиненный ущерб руководитель учреждения в соответствии со ст. 256 ТК Республики Беларусь несет полную материальную ответственность.

Трудовой договор или контракт с руководителями учреждений, помимо оснований, предусмотренных ТК Республики Беларусь, может быть также прекращен по следующим основаниям: 1) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства); 2) принятие собственником имущества учреждения или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора.

При проведении процедуры экономической несостоятельности – банкротства в отношении организации трудовой договор с руководителем может быть расторгнут по инициативе собственника имущества организации или уполномоченного им органа. При этом 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 данного руководителя. 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 или трудовым контрактом.

Следует иметь в виду, что руководитель учреждения имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества учреждения 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 учреждения или уполномоченного им органа обязан выплатить учреждению компенсацию в размере, определяемом трудовым договором. К уважительным причинам, в частности, относятся: 1) достижение руководителем учреждения пенсионного возраста; 2) болезнь, препятствующая продолжению трудовой деятельности; 3) необходимость ухода за больным членом семьи; 4) нарушение собственником имущества организации или уполномоченным им органом условий трудового договора.

Изучение вопроса особенности регулирования труда женщин целесообразно начать с усвоения содержания стст. 32, 41, 42 и 45 Конституции Республики Беларусь.

В соответствии со ст. 32 Конституции равноправие женщин в области трудовых отношений обеспечивается предоставлением им равных с мужчинами прав и возможностей в получении профессиональной подготовки, в труде, а также гарантируется создание условий для охраны труда женщин и их здоровья.

Важное значение имеет то, что с учетом физических особенностей женского организма в трудовом законодательстве предусмотрены специальные нормы охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав. В частности, запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (ст. 262 ТК Республики Беларусь). Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. № 765. Для женщин установлены предельные нормы подъема и перемещения тяжестей вручную (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 8 декабря 1997 г. № 111).

Особое внимание должно быть уделено изучению норм о труде беременных женщин, а также женщин, имеющих детей. Для них в трудовом законодательстве установлены особые гарантии и льготы. К ним, в частности, относятся:

• гарантии при заключении и прекращении трудового договора (ст. 268 ТК Республики Беларусь);

• перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 264 ТК Республики Беларусь);

• льготы и гарантии в области рабочего времени, времени отдыха: запрещается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет) могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни и направляться в служебную командировку только с их согласия (ст. 263 ТК Республики Беларусь);

• женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 267 ТК Республики Беларусь);

• право на неполное рабочее время (ст. 118 ТК Республики Беларусь);

• право на дополнительный свободный от работы день (ст. 265 ТК Республики Беларусь);

• право на социальные отпуска: отпуск по беременности и родам (ст. 184 ТК Республики Беларусь); отпуск по уходу за ребенком до трех лет

(ст. 185 ТК Республики Беларусь); льготы по предоставлению ежегодных трудовых отпусков, предоставление отпуска в летнее время (ст. 168 ТК Республики Беларусь); предоставление отпуска без сохранения заработной платы (ст. 189 ТК Республики Беларусь).

Льготы, предоставляемые законодательством работающим женщинам-матерям, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другим причинам), а также на опекунов (попечителей) детей соответствующего возраста (ст. 271 ТК Республики Беларусь).

Трудовой договор с молодежью может быть заключен после достижения ими 16 лет (ст. 21 Трудового кодекса). Допускается в некоторых случаях прием на работу обучающихся в образовательных учреждениях для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время с 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителей или попечителей (ст. 272 ТК Республики Беларусь).

Необходимо иметь в виду, что несовершеннолетние (не достигшие 18-летнего возраста) приравниваются в трудовых отношениях в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Следует также обратить внимание на некоторые особенности регулирования труда молодежи. На таких работников распространяются нормы:

– о сокращенном рабочем времени: в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю с продолжительностью ежедневной работы (смены) 4 часа 36 минут, а работникам от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю с продолжительностью ежедневной работы (смены) 7 часов; для учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени в неделю для лиц соответствующего возраста с продолжительностью ежедневной работы (смены) для лиц от 14 до 16 лет – 2 часа 18 минут и от 16 до 18 лет – 3 часа 30 минут;

– о запрете применения труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных и горных работах. Список данных работ утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (ст. 274 ТК Республики Беларусь);

– о запрете на подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, которые устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (ст. 274 ТК Республики Беларусь);

– о предварительных и ежегодных медицинских осмотрах до достижения работником 18-летнего возраста (ст. 275 ТК Республики Беларусь);

– о запрете на привлечение несовершеннолетних к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (ст. 276 ТК Республики Беларусь);

– о нормах выработки для молодых работников (ст. 278 ТК Республики Беларусь);

– об оплате труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы (ст. 279 ТК Республики Беларусь);

– о предоставлении первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение они не состояли в трудовых отношениях, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, на момент призыва на срочную службу не состоявшим в трудовых отношениях (ст. 281 ТК Республики Беларусь);

– о дополнительных гарантиях работникам моложе 18 лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 282 ТК Республики Беларусь) и другие.

Среди правовых норм, регулирующих труд отдельных категорий работников, нормы, относящиеся к регулированию труда инвалидов, занимают особое место. В Республике Беларусь инвалиды составляют значительную социальную группу, нуждающуюся в особой помощи, внимании и заботе со стороны государства. Общая численность инвалидов в Республике Беларусь достигает свыше 450 тыс. человек, которые получают пенсии по инвалидности либо по возрасту. Государство проявляет особую заботу о трудоустройстве инвалидов, обеспечивая полную занятость с учетом их физических возможностей. Ведь при инвалидности существенно нарушаются не только биологические функции организма, но снижается и социальная активность человека. Преодоление последствий инвалидности, восстановление утраченных жизненных функций помогает инвалиду стать полноценным членом общества. В данном процессе особую роль играет трудовая деятельность, которая оказывает положительное влияние на жизнь инвалида, дает ему ощущение востребованности со стороны общества.

Группа инвалидности устанавливается в зависимости от степени ограничения жизнедеятельности, нуждаемости в постоянном уходе и возможности занятия трудовой деятельностью. Критерии определения инвалидности установлены Инструкцией по определению группы инвалидности, утвержденной Министерством здравоохранения Республики Беларусь от 12 августа 2002 года № 61. В Законе от 17 октября 1994 года № 3317-XII «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» (в ред. от 20.07.2006 г.) приведено определение понятия «реабилитация», под которой понимается процесс, имеющий целью помочь инвалидам достигнуть оптимального физического, интеллектуального, психического и социального уровня деятельности и поддерживать его, предоставив им тем самым возможность для изменения их жизни и расширения рамок независимости.

Трудоустройство является важнейшим этапом профессиональной реабилитации инвалида, включающим в себя процесс поиска подходящей работы и устройства на нее.

Во многих странах законодательно закреплена обязанность работодателя предоставлять определенную часть рабочих мест инвалидам. Республика Беларусь не составляет исключение. К примеру, в Законе «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» от 11.11.1994 г. № 1224-XII (в ред. от 29.10.2004 г.) определено создание нанимателями специализированных организаций, цехов и участков для использования труда инвалидов, а также предусматривается возмещение нанимателям из государственного фонда содействия занятости затрат за приобретенное специализированное оборудование для создания рабочих мест инвалидов в пределах средств, предусмотренных на эти цели соответствующими программами занятости населения (ст. 26).

Вышеназванным законом работнику, получившему инвалидность по вине собственника предприятия, учреждения, организации, гарантируется во всех случаях полное возмещение ущерба, включая вред, выражающийся в причинении нравственных или физических страданий (ст. 9). Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет обязанности нанимателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность на данном производстве.

Необходимо ознакомиться со ст. 284 Трудового кодекса, в которой закреплены преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов. Среди них можно отметить: право на льготное налогообложение, финансирование, материально-техническое обслуживание.

В Республике Беларусь государственная политика в области занятости инвалидов направлена на проведение специальных мероприятий, содействующих поиску работы этими лицами и на поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для инвалидов.

Особые процедуры должны быть соблюдены при заключении договоров на сезонные работы. Нанимателям необходимо знать определение «сезонные работники». В соответствии со ст. 299 ТК Республики Беларусь это 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.

Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 года № 56 (в ред. от 04.05.2006 г.) утвержден Перечень сезонных работ и в соответствии с ним к сезонным работникам относятся:

– лесокультурные работы;
– лесозащитные работы;
– противопожарные;
– геологоразведочные работы;
– сельскохозяйственные работы;
– работы на предприятиях сахарной, плодоовощной, винодельной отраслей промышленности и др.

Трудовой договор с сезонными работниками по общему правилу заключается в письменной форме в двух экземплярах и подписывается сторонами. В трудовом договоре должны содержаться условия, предусмотренные ч. 2 ст. 19 ТК Республики Беларусь; условия о сезонном характере работ. Трудовой договор заключается на любой срок, но не более 6 месяцев.

Начало действия трудового договора – день начала работы, определенный в трудовом договоре. После заключения трудового договора наниматель обязан оформить прием на работу приказом и ознакомить с ним работника под роспись.

Следует иметь в виду, что наниматель не вправе устанавливать испытательный срок для сезонных работников.

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по следующим основаниям:

– по инициативе нанимателя:

– по истечении срока трудового договора;

– по основаниям ст. 42 (кроме п. 6) и ст. 44 ТК Республики Беларусь;

– при приостановке работ на срок более двух недель по причинам производственного характера;

– при сокращении объемов работ у нанимателя, что может быть подтверждено планами по труду, сметами, договорами, приказами и т.д.;

– при отсутствии работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца суммирование нескольких периодов не допускается;

– по инициативе работника при условии, что работник письменно предупредил нанимателя за 3 дня.

После расторжения трудового договора с сезонными работниками в связи с приостановкой работы у нанимателя на срок более двух недель по причинам производственного характера, а также при сокращении объема работ выплачивается выходное пособие в размере недельного среднего заработка, а в случаях призыва или поступления на воинскую службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

Незаконно уволенным с сезонной работы работникам при восстановлении на работе 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.

От сезонных работников следует отличать временных работников. Ими 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. Особенность трудового договора временного работника связана с кратким временем выполнения работы. Наниматель вправе сам определить виды и сроки выполнения работ. На временных работников распространяется действующее законодательство о труде. Любое лицо, обладающее трудовой правоспособностью, может быть принято на временную работу.

Следует обратить внимание, что в трудовом договоре, помимо обязательных условий, должны быть оговорены условия о временном харак-

тере работы и срок. Трудовой договор считается заключенным с момента подписания его сторонами и является основанием для издания приказа о приеме на временную работу.

Трудовой кодекс Республики Беларусь закрепил в главе 23 основания расторжения трудового договора с временными работниками. Ими являются:

– по истечении срока трудового договора;

– по инициативе работника может иметь место расторжение в любое время, независимо от уважительных причин, но с обязательным уведомлением нанимателя за три дня. По истечении трех дней наниматель обязан уведомить работника о расторжении трудового договора, выдать трудовую книжку и произвести расчет;

– по инициативе нанимателя трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по основаниям ст. 42 (кроме увольнения в связи с неявкой 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 (должность) при определенном заболевании – п. 6) и ст. 44 (кроме п. 4) ТК Республики Беларусь;

– по причинам производственного характера приостановлена работа на срок более одной недели, а также в случае сокращения объема работы;

– неявка на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности.

Следует обратить внимание, что при прекращении трудового договора с временными работниками выходное пособие выплачивается в двух случаях:

– при увольнении по п. 1 ч. 2 ст. 294 ТК Республики Беларусь (в связи с приостановкой работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также при сокращении объема работы) в размере недельного среднего заработка;

– при прекращении трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК Республики Беларусь (в связи с призывом или поступлением на воинскую службу) в размере двухнедельного среднего заработка.

Временным работникам, незаконно уволенным с работы, выплачивается средняя заработная плата за время вынужденного прогула (по решению КТС или суда). При этом сумма должна быть проиндексирована.

Совместительство по трудовому праву принято определять как выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора.

Работа по совместительству регулируется:

1. Трудовым кодексом Республики Беларусь (глава 32).

2. Постановлением Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. № 1111 «О работе по совместительству».

Для работы по совместительству согласия нанимателя по основному месту работы не требуется.

Необходимо обратить внимание на наличие обязательных признаков, при которых работа может быть признана совместительством:

1) работа выполняется работником в свободное от работы время;

2) наличие у работника другой регулярной работы;

3) выполняемая работа оплачивается;

4) работа выполняется на условиях трудового договора, но при наличии у нанимателя вакантной должности, которая может составлять: полную ставку, три части ставки, половину или четверть ставки.

Работа по совместительству может осуществляться:

а) у того нанимателя, у которого работник работает по основной работе, при этом работа должна производиться по другой должности или специальности, кроме медицинских работников и педагогических работников. Такое совместительство считается внутренним;

б) у другого нанимателя, работа может осуществляться по любой специальности или должности. Это совместительство принято считать внешним.

Следует обратить внимание и четко отличать совместительство от:

– совмещения профессий, которое предполагает работу по другой профессии в основное рабочее время;

– сверхурочных работ, предполагающих работу по одному трудовому договору, по той же специальности, должности, у того же нанимателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени. В каждом конкретном случае продолжительность рассчитывается отдельно.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени. Общий размер заработной платы совместителей не ограничен. Премирование, выплата надбавок и доплат, других видов материального поощрения и вознаграждений осуществляется в общем порядке, установленном для работников, работающих у нанимателя.

Законодательством о труде установлены некоторые пределы трудовой правосубъектности. Так:

1) не допускается занятие на условиях совместительства двух руководящих должностей в государственных организациях;

2) запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, беременных женщин, на работах с вредными условиями труда, если основная работа с такими же условиями;

3) в государственных организациях запрещается совместная служба родственников, связанная с непосредственной подконтрольностью и подчиненностью;

4) не допускается прием на материально-ответственные должности лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена, а также на должности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

Вопросы для самоконтроля

1. Как в нормах института «трудовой договор» реализуется принцип свободы труда?

2. Сходства и отличия признаков трудовой правосубъектности работников и нанимателей – физических лиц.

3. Каким правилом ограничивается усмотрение сторон при согласовании условий трудового договора?

4. Какие общие правила заключения трудовых договоров могут не учитываться при заключении контрактов?

5. Можно ли считать гарантии и ограничения при приеме на работу дискриминацией в трудовых отношениях?

6. Сравните гражданско-правовой и трудовой договоры.

7. Можно ли считать изменением трудового договора командировку, отстранение от работы?

8. Выделите в содержании трудового договора условия, при изменении которых имеет место перевод, перемещение, изменение существенных условий труда.

9. Какими производственными, экономическими и организационными причинами может быть обосновано перемещение, изменение существенных условий труда работника?

10. Чем отличается процедура перевода работника к другому нанимателю от изменения трудового договора в случае реорганизации организации или смены собственника?

11. Можно ли считать исчерпывающим перечень оснований прекращения трудового договора, содержащийся в Трудовом кодексе Республики Беларусь?

12. Существует ли возможность включения дополнительных оснований расторжения трудового договора в трудовой договор? Каковы правовые последствия их включения в договор?

13. Возможно ли прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока в период болезни, отпуска? Могут ли по этому основанию увольняться беременные женщины?

14. Правовое значение срока предупреждения при расторжении трудового договора по желанию работника.

15. Общие и дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

16. Какие гарантии, запреты и ограничения установлены при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя? Почему?

17. Нарушение каких правил приема на работу может повлечь прекращение трудового договора по п. 3 ст. 44 Трудового кодекса Республики Беларусь?

18. Целевое назначение выходного пособия.

19. Ответственность нанимателя в случае увольнения работника без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения.

20. В каких случаях суд, рассматривающий спор о восстановлении на работе, возлагает на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка?

21. Юридические гарантии права женщин на труд при приеме, переводе и увольнении.

22. Льготы для женщин в области рабочего времени и времени отдыха.

23. Предельные нормы перемещения тяжестей для женщин.

24. Трудовые льготы женщин в связи с материнством.

25. Гарантии работникам моложе 18 лет.

26. Обязанности нанимателя по трудоустройству и социальному обеспечению инвалидов.

27. Особенности регулирования труда лиц, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Темы дипломных работ

1. Правовое значение трудового договора.
2. Виды трудового договора.
3. Трудовые договоры с отдельными категориями работников.

Темы курсовых работ

К теме дипломной работы «Правовое значение трудового договора»:

1. Трудовой договор как форма реализации права на труд. Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров.

2. Реализация принципа свободы труда в нормах института «трудовой договор».

3. Роль трудового договора в возникновении и функционировании трудовых и связанных с ними отношений.

4. Место трудовых договоров в системе источников регулирования трудовых отношений.

К теме дипломной работы «Виды трудового договора»:

1. Понятие и особенности трудового договора. Отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров.

2. Основания классификации трудовых договоров.

3. Особенности и виды трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок.

4. Особенности и виды срочных трудовых договоров.

К теме дипломной работы «Трудовые договоры с отдельными категориями работников»:

1. Общая характеристика трудового договора.

2. Особенности трудовых договоров с временными и сезонными работниками.

3. Особенности трудовых договоров с работниками-надомниками и домашними работниками.

4. Особенности трудовых договоров о работе по совместительству.

5. Особенности трудовых договоров, заключаемые в порядке организованного набора.

Рекомендуемая литература

1. Акопова, Е.М. Современный трудовой договор / Е.М. Акопова. – Ростов н /Д: Феникс, 1998.

2. Акопова, Е.М. Договоры о труде: правовое регулирование трудовых отношений / Е.М. Акопова, С.Н. Еремина. – Ростов н /Д: Феникс, 1995.

3. Бондаренко, Э.Н. Проблемы заключения трудового договора / Э.Н. Бондаренко // Журнал российского права. – 2000. – № 2.

4. Василевич, Г.А. Возможные основания увольнения некоторых категорий работников / Г.А. Василевич // Отдел кадров. – 2001. – № 7.

5. Василевич, Г.А. Конституция – главный документ для законотворческой и правоприменительной деятельности / Г.А. Василевич // Вестник Конституционного Суда Республики Беларусь. – 2000. – № 4. – С. 37 – 39.

6. Греченков, А.А. О сроке трудового договора в новом Трудовом кодексе Республики Беларусь / А.А. Греченков // Вестник молодежного научного общества. – 2000. – № 2.

7. Греченков, А.А. Трудовой договор: учеб. пособие / А.А. Греченков. – Минск, 1997.

8. Дымкова, Р. Порядок осуществления иностранными гражданами и лицами без гражданства трудовой деятельности в Республике Беларусь / Р. Дымкова // Юрист. – 2003. – № 3.

9. Ершов, В.В. Трудовой договор / В.В. Ершов, Е.А. Ершова. – М., 1999.

10. Кеник, К.И. Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя / К.И. Кеник // Судовы веснік. – 2000. – № 4. – С. 18 – 19.

11. Кеник, К.И. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя с некоторыми категориями работников при определенных условиях по дополнительным основаниям / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2001. – № 8. – С. 45 – 50.

12. Кеник, К.И. Трудовой договор: практ. пособие / К.И. Кеник. – Минск: Молодежное научное общество, 2002. – 210 с.

13. Кеник, К.И. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации / К.И. Кеник // Отдел кадров. – 2004. – № 11. – С. 32 – 36.

14. Коршунова, Т.Ю. Трудовой договор в современных условиях. К вопросу о найме труда / Т.Ю. Коршунова, А.Ф. Нуртдинова // Государство и право. – 1994. – № 2.

15. Кривой, В.И. Заключение трудового договора: практ. пособие / В.И. Кривой. – Минск, 1997.

16. Кривой, В.И. Изменение трудового договора: практ. пособие / В.И. Кривой. – Минск, 1998.

17. Кривой, В.И. Некоторые вопросы прекращения трудового договора / В.И. Кривой // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000. – № 24.

18. Курушин, А.А. Отказ в приеме на работу и некоторые проблемы его оспаривания / А.А. Курушин // Юрист (р). – 2000. – № 6.

19. Курылева, О.С. Расторжение трудового договора: судьба руководителя организации всецело в руках собственника / О.С. Курылева // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2001. – № 45.

20. Курылева, О.С. Расторжение трудового договора за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей: проблемы правоприменения в судебной практике / О.С. Курылева // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000. – № 24.

21. Курылева, О.С. Судебная практика по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора / О.С. Курылева. – Минск: Наука и техника, 1991. – 87 с.

22. Курылева, О.С. Трудовой договор в проекте Трудового кодекса Республики Беларусь / О.С. Курылева // Промышленно-торговое право. – 1996. – № 1.

23. Курылева, О.С. Судебная практика по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора / О.С. Курылева. – Минск: БГУ. – 1991. – 87 с.

24. Лившиц, Р.З. Трудовой договор / Р.З. Лившиц, Б.Н. Чубайс. – М.: Наука, 1986.

25. Образцы трудовых договоров и контрактов с комментариями / авт.-сост. Л.И. Липень. – Минск: Дикта, 2002. – 67 с.

26. Онуфриев, О. Трудовой и гражданско-правовой договор / О. Онуфриев // Ахова працы. – 1998. – № 1.

27. Плотникова, Т. Памятка нанимателю по увольнению работников по п. 2 ст. 42 ТК / Т. Плотникова, Н. Макарчук // Библиотечка журнала «Юрист». – 2006. – № 1. – С. 20 – 22.

28. Подгруша, В.В. Совершение аморального проступка как основание для увольнения работника / В.В. Подгруша // Отдел кадров. – 2006. – № 3. – С. 65 – 71.

29. Подгруша, В.В. Трудовые и гражданско-правовые договора: различие и особенности / В.В. Подгруша // Кадровая служба. – 2004. – № 1. – С. 17 – 19.

30. Подгруша, В. Причина несоответствия – состояние здоровья, а следствие – увольнение по п. 2 ст. 42 / В. Подгруша // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». Минск. – 2006.

31. Подгруша, В. Если причина несоответствия – недостаточная квалификация / В. Подгруша // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск. – 2006.

32. Предко, Н.В. Содержание трудового договора / Н.В. Предко, Е.Б. Хохлов // Правоведение. – 2000. – № 5.

33. Романенко, О. Памятка нанимателю по увольнению работников по п. 4 ст. 42 ТК / О. Романенко // Библиотечка журнала «Юрист». – 2006. – №1. – С. 25 – 27.

34. Соколовская, А.М. Виновные действия работника и утрата доверия со стороны нанимателя / А.М. Соколовская // Отдел кадров. – 2003. – № 4. – С. 75 – 79.

35. Соколовская, А.М. Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь / А.М. Соколовская // Отдел кадров. – 2003. – № 3. – С. 70 – 75.

36. Соловьева, З. Памятка нанимателю по увольнению работника по п. 6 ст. 42 ТК / З. Соловьева // Библиотечка журнала «Юрист». – 2006. – № 1. – С. 31 – 35.

37. Тарасевич, Н.И. Концепция трудового договора на современном этапе / Н.И. Тарасевич // Весці НАН Беларусі. Сер. нум. навук. – 1999. – № 2.

38. Томашевский, К.Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах / К.Л. Томашевский. – Минск: Дикта, 2003. – 341с.

39. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2006. – 783 с.

40. Чичина, А. Заключение трудового договора / А. Чичина // Юрист. – 2002. – № 12; 2003. – № 1.

Основные нормативные источники

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Международное право в документах: учеб. пособие / сост. Н.Т. Блатова. – М., 1982.

2. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З (в ред. от 08.07.2008 г.) // Ведомости Нац. Собрания Респ. Беларусь. – 1999. – № 7 – 9. – Ст. 101; Нац. реестр правовых актов. – 2007. – № 4. – 2/1290.

3. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 г. № 238-З (в ред. от 15.06.2009 г. № 26-З) // Нац. реестр правовых актов. – 1999. – № 18 – 19. – 2/13; 2006. – № 179. – 2/1270.

4. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь от 9 марта 1998 г., № 30 (в ред. от 13.01.2009 г.) // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1998. – № 11; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 54. – 8/3514; 2006. – № 111. – 8/14699.

5. Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности от 29 июня 1951 г. // Сб. нормативных актов о труде Респ. Беларусь: Т. 8 / сост. Б.А. Волков. – Минск, 1997.

6. Конвенция № 103 об охране материнства от 28 июня 1952 г. // Сб. нормативных актов о труде Респ. Беларусь: Т. 8 / сост. Б.А. Волков. – Минск, 1997.

7. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий от 25.06.1958 г. // Белорусская ССР в международных отношениях. – Минск, 1983.

8. Конвенция № 45 о применении труда женщин на подземных работах и в шахтах любого рода от 21 июня 1935 г. // Белорусская ССР в международных отношениях. – Минск, 1983.

9. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г. // Международное право в документах: учеб. пособие / сост. Н.Т. Блатова. – М., 1982.

10. О включении в стаж работы, дающий право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда и за выслугу лет, периода нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 20 июня 2000 г. № 919 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 61. – 5/3456.

11. О внесении изменения в Закон Республики Беларусь «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»: Закон Респ. Беларусь от 12 мая 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 40. – 2/35.

12. О государственной службе в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З (в ред. от 02.06.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 70. – 2/953; 2006. – № 78. – 2/1208.

13. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З (в ред. от 06.01.2009 г. № 450-З) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 94. – 2/1222; 2007. – № 3. – 2/1288.

14. О конституционности статьи 21 Закона Республики Беларусь «Об основах службы в государственном аппарате» и пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»: Решение Конституционного Суда Респ. Беларусь от 18 июля 2001 г. № Р-127/2001 (в ред. от 25.09.2003 г. № 11) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 69. – 6/299; 2003. – № 112. – 6/375.

15. О мерах по улучшению положения женщин: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 26 ноября 1993 г. № 804 // Собрание постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1993. – № 33. – Ст. 646.

16. О мерах принудительного воздействия в отношении хронических алкоголиков и наркоманов, систематически нарушающих общественный порядок и права других лиц: Закон Респ. Беларусь от 21 июня 1991 г. (в ред. от 21.07.2008 г. № 417-З) //

Ведомости Верхов. Совета Респ. Беларусь. – 1991. – № 23. – Ст. 311; 1994. – № 33. – Ст. 558; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 69. – 2/188; 2007. – № 17. – 2/1305.

17. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 29 мар. 2001 г. № 2 (в ред. от 26.06.2008 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – №39. – 6/277.

18. О нормах подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет: постановление Минтруда Респ. Беларусь от 18 дек. 1997 г. № 116 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1998. – № 2.

19. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29: Указ Президента Респ. Беларусь от 12 апр. 2000 г. № 180 (в ред. от 02.06.2006 г. № 369) // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 2000. – № 11. – Ст. 274; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 88. – 1/7644.

20. О правовом режиме территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС: Закон Респ. Беларусь от 12 нояб. 1991 г. № 1227-XII (в ред. от 06.07.2009 г.) // Ведомости Верховного Совета Респ. Беларусь. – 1991. – № 35. – Ст. 622; Ведомости Нац. собрания Респ. Беларусь. – 1999. – № 19 – 20. – Ст. 339; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 87. – 2/883; 2006. – № 122. – 2/1259.

21. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов: Закон Респ. Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-З (в ред. от 17.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – № 184. – 2/1519.

22. О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР: Закон Респ. Беларусь от 28 мая 1999 г. № 261-З // Ведомости Верховнрго Совета Респ. Беларусь. – 1999. – № 21. – Ст. 342.

23. О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г. (в ред. от 10.05.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 69. – 2/191.

24. О работе по совместительству: постановление Совета Министров СССР от 11 сент. 1988 г. № 1111 // Собрание постановлений Правительства СССР. – 1988. – № 33.

25. О Республиканской программе «Женщины Республики Беларусь»: постановление Кабинета Министров Респ. Беларусь от 19 авг. 1996 г. № 548 // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Респ. Беларусь. – 1996. – № 23. – Ст. 588.

26. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 2009 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 17. – 2/1561.

27. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 11 нояб. 1991 г. № 1224-XII (в ред. от 17.07.2009 г. № 48-З) // Ведомости Верховного Совета Респ. Беларусь. – 1994. – № 8. – Ст. 115; 1996. – № 21. – Ст. 380; № 22. – Ст. 392; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 69. – 2/193; 2004. – № 174. – 2/1068.

28. О трудовых книжках работников: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 10 дек. 1997 г. № 1635 (в ред. от 25.03.2008 г. № 453) // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1997. – № 35. – Ст. 1095; 1999. – № 17. – Ст. 480; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 41. – 5/3037; 2001. – № 67. – 5/6374.

29. Об изменении и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 28 февр. 2002 г. № 287 (в ред. от 15.05.2007 г. № 604) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 30. – 5/10072; 2002. – №51. – 5/10357; 2003. – № 115. – 5/13153.

30. Об упорядочении трудовой и предпринимательской деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства, временно проживающих на территории Республики Беларусь: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 16 сент. 2002 г. № 1258 (в ред. от 10.06.2008 г. № 831) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 107. – 5/11123; 2006. – № 93. – 5/22444.

31. Об утверждении Инструкции о порядке и критериях определения группы и причины инвалидности, перечне медицинских показаний, дающих право на получение социальной пенсии на детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, и степени утраты их здоровья: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь от 25 октяб. 2007 г. № 97 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 274. – 8/17387.

32. Об утверждении Перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь от 29 апр. 2000 г. № 9 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 69. – 8/3712.

33. Об утверждении Перечня сезонных работ: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 14 апр. 2000 г. № 56 (в ред. от 28.05.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 48. – 8/3443; 2006. – № 8/14422.

34. Об утверждении Положения о порядке и условиях возмещения затрат за приобретенное специализированное оборудование при создании рабочих мест для использования на них труда инвалидов за счет средств государственного фонда содействия занятости: постановление Минтруда Респ. Беларусь от 10 июля 2001 г. № 81 (в ред. от 14.05.2007 г. № 66) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 79. – 8/6438; 2002. – № 37. – 8/7883; 2003. – № 64. – 8/9596.

35. Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работниками: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 2 авг. 1999 г. № 1180 (в ред. от 10.12.2007 г. № 1710) // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1999. – № 22. – Ст. 644; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 8. – 5/2409; № 56. – 5/3337; 2002. – № 30. – 5/10072; № 51. – 5/10357; 2005. – № 174. – 5/16701.

36. Об утверждении Примерной формы контракта с научными работниками: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 15 июля 1997 г. № 64 (в ред. от 01.11.2005 г. № 146) // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1997. – № 16; 1998. – № 17; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 74. – 8/858; 2002. – № 49. – 8/8001; 2005. – № 8/13338.

37. Об утверждении Примерной формы трудового договора: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 27 дек. 1999 г. № 155 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 7. – 8/2550.

38. Об утверждении Положения о порядке заключения контрактов с руководителями сельскохозяйственных предприятий негосударственной формы собственности: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 12 апр. 1995 г. № 199 (в ред. от 10.12.2007 г. № 1710) // Собрание указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1995. – № 11. – Ст. 253; 1999. – № 14. – Ст. 400; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 2. – 5/2205; № 8. – 5/2409; 2002. – № 30. – 5/10072; № 34. – 5/10134.

39. Об утверждении Положения о контрактной форме найма на работу педагогических, медицинских и фармацевтических работников (включая руководителей), специалистов сельского и жилищно-коммунального хозяйства, работников и специалистов системы потребительской кооперации в результате аварии на Чернобыльской АЭС: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь от 23 дек. 1998 г. № 107 (в ред. от 28.07.2006 г. № 83) // Бюллетень нормативно-правовой информации Респ. Беларусь. – 1999. – № 3; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 45. – 8/378; Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2002. – № 49. – 8/8000; 2006. – № 8/14838.

40. Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь: утв. приказом министра образования и науки Респ. Беларусь от 15 февр. 1996 г., № 58 (в ред. от 24.12.2004 г. № 8) // Сборник нормативных документов Министерства образования и науки Респ. Беларусь. – 1996. – № 7; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 58. – 8/3586; 2005. – № 8/1136.

41. Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками: утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сент. 1999 г. № 1476 (в ред. 12.10.2007 г. № 1710) // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1999. – № 28. – Ст. 805; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 8. – 5/2409; 2002. – № 30. – 5/10072.

42. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с научными работниками, утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 16 июня 1997 г. № 718 (в ред. от 10.12.2007 г. № 1710) // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1997. – № 17 – 18. – Ст. 635; 1998. – № 9. – Ст. 238; № 36. – Ст. 930; 1999. – № 34. – Ст. 1008; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 30. – 5/10072.

43. Положение о порядке и условиях заключения контрактов со спортсменами-инструкторами и тренерами национальной команды Республики Беларусь по виду спорта: утв. постановлением Министерства спорта и туризма Респ. Беларусь и Министерства труда Респ. Беларусь от 31 янв. 2000 г. № 1/9 (в ред. от 24.03.2008 г. № 10/54) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 41. – 8/3314; 2002. – № 49. – 8/7998; 2006. – № 8/14855.

44. Положение о производственной практике студентов высших учебных заведений Республики Беларусь: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 30 нояб. 2000 г. № 1823 (в ред. от 04.12.2008 г. № 1862) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 114. – 5/4671; 2003. – № 52. – 5/12409; 2007. – № 6. – 5/04431.

45. Положение об условиях труда работников-надомников, утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь от 11 апр. 2000 г. № 48 (в ред. от 18.12.2008 г. № 194) // Бюллетень Министерства труда. – 2000. – № 5.

46. Положение об участии несовершеннолетних учащихся в сельскохозяйственных работах, утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 9 июня 1999 г. № 860, с изм. и доп. от 14 янв. 2000 г. № 44 // Сборник декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1999. – № 16. – Ст. 468; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 8. – 5/2431.

47. Список текстильных производств и профессий, работа в которых дает работницам текстильного производства, занятым на станках и машинах, право на пенсию по возрасту по достижении 50 лет и при стаже указанной работы не менее 20 лет: утв. постановлением Министерства социальной защиты от 17 окт.

1997 г. № 134 и Министерством труда от 17 окт. 1997 г. № 96, с изм. и доп. от 30 марта 2000 г. № 42/54 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1997. – № 23. – С. 100; 2000. – № 15. – С. 123.

48. Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 26 мая 2000 г. № 765, с изм. и доп. от 16 янв. 2009 г. № 36 // Нац. реестр правовых актов Респ.Беларусь. – 2000. – № 56. – 5/3336; 2002. – № 32. – 5/10103.

49. Типовые правила внутреннего трудового распорядка: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь от 5 апр. 2000 г. № 46 (в ред. от 10.12.2008 г. № 187) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 46. – 8/3389.

Задачи

1. К начальнику отдела кадров УП «Хлебокондитерский комбинат» с заявлением о приеме на работу обратились: подросток 17 лет, окончивший школу; молодой специалист, направленный на работу на должность инженера по окончании вуза. С просьбой о приеме на работу по совместительству обратился бухгалтер, работающий в столовой медицинского института.

Какие документы должны представить вышеуказанные лица при поступлении на работу? Как оформляется зачисление работников на работу? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающего на работу, где она должна храниться и какие сведения в нее вносятся?

2. При осуществлении общего надзора прокурор обнаружил в государственных организациях такие факты: а) на заводе работают муж и жена С.: он – начальник цеха, она – зав. медпунктом; б) в краеведческом музее работают супруги С.: он – директор, она – главный бухгалтер; в) кафедрой дифференциальных уравнений заведует профессор Л., ассистентом этой кафедры работает его дочь.

Законна ли совместная служба родственников?

3. Б. была принята на работу художником-оформителем. При согласовании условий договора стороны договорились о предварительном испытании в течение 3-х месяцев. Через месяц работы Б. была уволена по ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь. Не возражая против увольнения, Б. потребовала выплатить ей заработную плату и премию за месяц работы. В процессе рассмотрения дела в суде выяснилось, что письменный договор с Б. не был заключен, приказ о приеме на работу издан не был, с функциональными обязанностями Б. не была ознакомлена. По устной договоренности между директором Дворца культуры и Б. ей должны были выплачивать заработную плату в размере половины тарифной ставки до истечения срока испытания и последующего заключения трудового договора.

Какое решение должен вынести суд? Какие нарушения были допущены при заключении трудового договора?

4. К. была принята на должность инженера по наладке машин. Для изучения новой техники К. сразу после заключения трудового договора была командирована на два месяца в другой город, где находился завод,

производивший эти машины. В течение двух месяцев К. изучала на заводе новые конструкции машин, затем возвратилась и приступила к работе. По возвращении из командировки она обнаружила приказ, в котором ей назначался месячный испытательный срок. По истечении месячного срока она была уволена с работы как не выдержавшая испытания. К. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении она указала, что замечаний по работе не имела. Кроме того, она является инвалидом 3 группы, имеет 2 детей, нуждается в работе.

Правильны ли действия администрации? Каков порядок установления испытания при приеме на работу? Как решить спор?

5. Прочитав в газете объявление о том, что ООО «Партнер» требуется сторож, пенсионер А. обратился в отдел кадров организации. Начальник отдела кадров отказался обсуждать с А. условия трудового договора, ссылаясь на его пенсионный возраст. Считая отказ необоснованным, А. обратился с исковым заявлением в суд, в котором просил обязать нанимателя заключить с ним трудовой договор. В заявлении он указал, что ему действительно 65 лет, но никаких медицинских противопоказаний для выполнения работы у него нет. Судья не принял дело к рассмотрению, сославшись на неподведомственность спора суду. Отказ был обоснован ссылкой на пп. 2 и 3 ч. 3 ст. 241 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Прав ли судья? Как решить спор? Каковы последствия необоснованного отказа в заключении трудового договора?

6. С жалобой в прокуратуру обратилась Ф. Она просила оказать содействие в устройстве на работу. Из жалобы следовало, что Ф., вязальщице 3 разряда, отказали в заключении трудового договора по причине беременности. Начальник отдела кадров трикотажной фабрики мотивировал свой отказ в заключении трудового договора тем, что в связи с беременностью Ф. не сможет выполнять в установленном объеме нормы труда. Кроме того, через несколько месяцев ей придется искать замену на период отпуска по беременности и родам и последующего отпуска по уходу за ребенком до 3 лет.

Что должен предпринять прокурор? Куда и в каком порядке можно обжаловать отказ в заключении трудового договора?

7. За нарушение сроков доставки грузов без уважительных причин распоряжением руководителя организации мастеру транспортного цеха Г. был объявлен выговор. Тем же распоряжением за ним был закреплен другой автомобиль – ЗИЛ-130, предназначенный для уборки снега. Г. обратился в суд с иском об отмене распоряжения о применении к нему дисциплинарного взыскания, а также о восстановлении прежних существенных условий труда. Заявленные требования Г. обосновал тем, что при приеме на работу за ним был закреплен автомобиль КамАЗ. Работая на ЗИЛе, он выполняет совсем другую работу, в связи с чем снизилась его заработная плата.

Законно ли распоряжение нанимателя? Подлежат ли удовлетворению требования Г.? Какое решение должен вынести суд?

8. Распоряжением начальника инструментального цеха токарь 5 разряда П. был перемещен с одного токарного станка на другой, с доплатой

до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения. Его прежний станок был закреплен за вновь принятым работником. П. обратился в КТС с требованием о предоставлении работы на прежнем рабочем месте. В заявлении он указал, что в результате перемещения он вынужден работать на старом станке, который постоянно ломается. Это ведет к простоям и снижению заработной платы. Представитель нанимателя в КТС заявил, что П. имеет вторую профессию – наладчика, и в случае поломки станка может сам его отремонтировать.

Как решить спор?

9. В. и У. работали в фотоателье. 12 апреля 1999 года они были уволены по п. 4 ч. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь в связи с переводом к другому нанимателю. Директор МП «Фокус» отказался заключить с ними договор, ссылаясь на то, что все вакансии в организации заняты. Ссылаясь на ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь, В. и У. потребовали заключить с ними трудовой договор. При разрешении спора в суде директор МП «Фокус» пояснил, что В. и У. обращались к нему с заявлениями о переводе, и он был согласен. Но с просьбой об увольнении этих работников в связи с переводом в фотоателье он не обращался. Поскольку в оговоренные сроки В. и У. заключать трудовой договор не пришли, на вакантные места были приняты другие работники.

Каков порядок перевода работника к другому нанимателю? Какое решение должен принять суд?

10. А. работал на РУП «Брестский завод металлоизделий» гальваником. 13 августа 1998 года по распоряжению старшего мастера гальванического участка был переведен на линию хромирования. А. от перевода отказался, ссылаясь на то, что он никогда не работал на линии хромирования, соответствующей подготовки не имел и в результате перевода уменьшалась заработная плата. Поскольку А. отказался выполнять распоряжение старшего мастера, ему был объявлен выговор, а затем он был уволен по п. 4 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. А. обжаловал увольнение в суд. При разрешении спора в суде выяснилось, что поручение работы на линии хромирования произведено в пределах круга обязанностей, обусловленных трудовым договором. Специальность и квалификация на новой работе не изменились. Вместе с тем, работа в одну смену была заменена работой в две смены, а также уменьшился размер заработной платы.

Что имело место в данном случае: перевод, перемещение или изменение существенных условий труда? Были ли у нанимателя основания для расторжения трудового договора? Как решить спор?

11. Шофера автокомбината А. в связи с ремонтом его автомашины перевели на время простоя на работу в качестве слесаря-наладчика. За отказ от перевода директор автокомбината уволил А. по п. 5 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. А. обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Был ли А. переведен на другую работу? Каков порядок перевода на другую работу в случае простоя? Какое решение должен вынести суд?

12. В связи с болезнью бухгалтера И., ее обязанности было поручено выполнять С. Проработав один месяц, С. отказалась в дальнейшем выполнять обязанности И., ссылаясь на то, что ей не установили доплату за совмещение должностей. Главный бухгалтер заявила, что речь в данном случае идет не о совмещении должностей, а о переводе на другую работу, поэтому права на доплату С. не имеет. В связи с отказом в дальнейшем выполнять обязанности отсутствующего работника С. был объявлен выговор.

Права ли администрация? Чем отличается перевод на другую работу от совмещения профессий (должностей)?

13. Ассистент кафедры английской филологии Н. 15 августа 2001 года отсутствовал на работе более четырех часов и сорвал проведение учебных занятий. Заведующий кафедрой предложил ему написать заявление об увольнении по собственному желанию. На основании заявления Н. от 20 августа он был уволен с работы по ст. 40 Трудового кодекса Республики Беларусь. 10 сентября Н. обратился с иском в суд, в котором просил восстановить его на работе, поскольку подача заявления об увольнении по собственному желанию была вынужденной.

Какое решение примет суд?

14. Л. работал технологом на РУП «Кабельный завод». 6 июня 2001 года был уволен за прогул с 29 мая 2001 года. Считая увольнение незаконным, так как прогула он не совершал, Л. просил суд изменить формулировку причины увольнения и считать его уволенным по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса, т.е. по сокращению штата работников, а также взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и выходное пособие. При рассмотрении дела в суде выяснилось, что Л. с 7 по 21 мая 2001 года находился в социальном отпуске как участник ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС. Согласно графику предоставления отпусков трудовой отпуск Л. должен был быть предоставлен в мае 2001 года. Находясь в социальном отпуске, Л. 15 мая 2001 года обратился с письменным заявлением к нанимателю о предоставлении ему трудового отпуска с 22 мая 2001 года. В предоставлении трудового отпуска истцу было отказано, но об этом ему не сообщили. С 21 мая по 29 мая Л. являлся нетрудоспособным и проходил курс лечения, а с 29 мая 2001 года уехал для оздоровления в санаторий, полагая, что находится в трудовом отпуске. Суд отказал Л. в иске исходя из того, что он самовольно ушел в отпуск, совершив тем самым прогул. Л. обратился с кассационной жалобой в областной суд.

Совершил ли Л. прогул? Может ли он быть уволен по сокращению штатов? Какое решение должен принять областной суд?

15. М. работала в должности директора Центра культуры и досуга. Приказом заведующего отделом культуры райисполкома от 1 февраля 2000 г. она уволена с работы по п. 4 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Считая увольнение незаконным, поскольку дисциплинарным взысканиям подвергнута необоснованно, истица просила суд восстановить ее

в прежней должности и взыскать оплату за время вынужденного прогула. Суд отказал М. в иске о восстановлении на работе. М. обратилась с кассационной жалобой в областной суд. Из материалов дела видно, что М. до увольнения привлекалась к дисциплинарной ответственности дважды: 18 ноября и 30 декабря 1999 года. Из приказа от 1 февраля 2000 года видно, что уволена она с работы за систематическое без уважительных причин неисполнение обязанностей, возложенных на нее трудовым договором. Поводом к увольнению истицы послужили результаты проверки объема работ по противопожарной обработке чердачных помещений Центра культуры и досуга, в процессе которой обнаружено завышение выполненных работ. Как следует из материалов дела, установленные проверкой нарушения М. допущены в сентябре 1999 года, о результатах проверки нанимателю стало известно 29 декабря 1999 года.

Какое определение должен вынести областной суд по жалобе М.?

16. Г. работала на швейной фабрике швеей-мотористкой. 30 апреля ею было получено заключение врачебно-консультационной комиссии о том, что ей рекомендуется по состоянию здоровья работа, не связанная с шумом и поднятием тяжестей. В связи с этим заключением Г. была переведена на работу по нумерации кроя. Г. на перевод не согласилась, ссылаясь на то, что на новом месте ее не устраивает режим работы и размер заработной платы. Г. написала заявление о добровольном согласии работать швеей-мотористкой, несмотря на заключение ВКК, и просила предоставить ей прежнюю работу. Поскольку к новой работе она не приступила, ее уволили с работы с согласия профкома по п. 5 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Г. обратилась с иском о восстановлении на работе в качестве швеи-мотористки.

Какое решение должен вынести суд? Дайте правовую оценку позиций сторон спора.

17. С. работала маляром-штукатуром в строительной организации. 11 ноября 2001 года она сломала ногу и находилась на больничном до 5 мая 2002 года. Выйдя на работу 6 мая 2002 года, она узнала, что уволена с этого дня с работы по п. 6 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. В исковом заявлении в суд С. указала, что считает увольнение незаконным, поскольку многие работники в зимний период были в неоплачиваемых отпусках, работы было мало и без нее могли обойтись. Представитель нанимателя в суде заявил, что из-за болезни С. у них были сорваны сроки выполнения работ по договорам. Поэтому ее увольнение было обоснованным.

Какое решение должен вынести суд?

18. К. работала буфетчицей в столовой ОАО «Комбинат строительных материалов». Приказом от 16 мая 2000 года она была уволена с работы по п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. К. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, выплате заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда. При разрешении дела в суде выяснилось, что К. была уволена за то, что 10 мая 2000 года после обеденного перерыва пришла на работу в нетрезвом состоянии. Этот факт

в суде подтверждали сослуживцы по работе. К. категорически отвергала употребление спиртного 10 мая 2000 года во время обеда. По ее словам, в этот день она пришла на работу после обеденного перерыва на 10 минут позже, так как покупала фрукты в соседнем магазине. Увольнение, по ее мнению, явилось следствием неприязненных отношений, сложившихся с другими работниками из-за ее критических выступлений в их адрес и сообщения в прокуратуру о нарушении ими правил торговли. Факты обращения в прокуратуру и последующих проверок в суде подтвердились. В качестве свидетеля по делу была допрошена продавщица овощного магазина, которая показала, что 10 мая 2000 года К. покупала у нее апельсины и была трезвой. К материалам дела было приобщено заявление К. на имя директора комбината с просьбой о переводе ее на другую работу из-за неприязненных отношений, сложившихся в трудовом коллективе.

Какие доказательства могут подтверждать состояние алкогольного опьянения? Оцените позиции сторон спора? Были ли допущены нанимателем процессуальные нарушения при увольнении К.? Подлежат ли удовлетворению требования К.?

19. А. работала диспетчером автопредприятия райпотребсоюза. 2 апреля 2002 года была уволена с работы по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (в связи с сокращением должности). Утверждая в исковом заявлении, что она уволена в период беременности, просила суд восстановить ее на работе и взыскать средний заработок за время вынужденного прогула. Решением суда 15 июня 2002 года в удовлетворении требований А. было отказано. Отказывая в иске, суд сослался на то, что А. без уважительных причин пропустила сроки исковой давности для обращения в суд с иском о восстановлении на работе. Кроме того, по мнению суда, то обстоятельство, что А. на день увольнения была беременной, не является основанием для восстановления на работе, так как ни администрации, ни самой А. на день увольнения об этом не было известно. В исковом заявлении А. указала ряд причин, по которым пропущен срок исковой давности: обращение по поводу увольнения в прокуратуру, болезнь и стационарное лечение с 30 апреля по 25 июня.

Какие сроки исковой давности установлены по делам о прекращении трудового договора? Законно ли решение суда?

20. Начальник планово-экономического отдела ОАО «Агрегатный завод» З. был уволен по п. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь в связи с нарушением сроков предоставления отчетности за 2000 год. С увольнением З. не согласился и после получения трудовой книжки обратился с иском в суд о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что действительно нарушил сроки представления отчетов, но объясняется это уважительными семейными причинами: болезнью детей и жены.

Кто может быть уволен по п. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь? Какое решение должен вынести суд?

21. К. работала в Брестской горветстанции ведущим ветврачом-терапевтом. Приказом от 15 декабря 1999 года уволена с данной работы с

16 декабря 1999 года по п. 2 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь в связи с утратой доверия. Считая увольнение незаконным, К. обратилась с исковым заявлением в суд, в котором просила восстановить ее на прежнее место работы и взыскать среднемесячный заработок за время вынужденного прогула. В заявлении К. указала, что в ее обязанности ветврача не входило непосредственное обслуживание денежных или материальных ценностей, договор о полной материальной ответственности с ней не заключался. Из материалов дела видно, что К. работала в Брестской горветстанции по борьбе с болезнями животных ведущим ветврачом-терапевтом. В соответствии с должностной инструкцией К., наряду с обязанностями ветврача, вправе была выдавать в установленном порядке ветеринарные свидетельства и справки, также была ответственна за правильность ведения журнала учета больных животных и лечебных мероприятий. Работая в должности ведущего врача-терапевта, К. получала под отчет из ветаптеки горветстанции медикаменты, вакцины, перевязочные материалы и другие ценности. При этом списание производилось неправильно, без учета фактического расходования и без соответствующей регистрации в журнале. Также за оказание в горветстанции услуг истица получала от граждан деньги.

Кто может быть уволен по п. 2 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь? Имеет ли значение при расторжении трудового договора по п. 2 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь факт заключения договора о полной материальной ответственности? Решите спор.

22. Учительница младших классов средней школы С. уволена с согласия профкома по п. 3 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Причиной увольнения послужили проступки, свидетельствующие о том, что она вела себя неправильно в коллективе, грубо относилась к ученикам, систематически оскорбляла соседей, устраивала скандалы и ссоры.

Правильна ли формулировка причины увольнения С.? Может ли суд изменить формулировку причины увольнений? Подлежит ли С. восстановлению на работе?

23. У. работала экономистом ООО «Новые технологии». Когда ей исполнилось 54 года, она попросила уволить ее по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь – сокращение штатов. Свою просьбу она объяснила тем, что сможет получить досрочную пенсию по возрасту, если будет увольнение по этому основанию. Руководитель организации был согласен удовлетворить просьбу У., с той оговоркой, что она не будет претендовать на выходное пособие в размере 3 среднемесячных заработков. После увольнения по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь и оформления пенсии по возрасту У. обратилась в суд с требованием о выплате выходного пособия в соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Республики Беларусь. При рассмотрении дела в суде представитель ООО «Новые технологии» заявил, что никакого сокращения штатов в их организации не было, потому на выходное пособие У. права не имеет.

Как решить спор?

Глава 12. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

12.1. Понятие заработной платы. Законодательство, регулирующее заработную плату

В ст. 57 ТК Республики Беларусь указано, что заработная плата – совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Однако необходимо знать, что термин «заработная плата» может рассматриваться как важнейший институт отрасли трудового права, как институт науки трудового права, как раздел учебной дисциплины. Как институт отрасли заработная плата представляет собой обширную совокупность правовых норм, регулирующих все отношения в сфере заработной платы. В эту совокупность включаются законы Республики Беларусь, декреты и указы Президента Республики Беларусь, постановления Правительства Республики Беларусь, инструкции министерств и госкомитетов, постановления и решения местных органов самоуправления. Сюда же включаются и локальные нормы, регулирующие заработную плату в конкретном учреждении. Заработная плата как институт науки трудового права включает в себя учения о заработной плате, о ее системах и формах, учения о тарифной системе и ее элементах. Этот институт науки вырабатывает основные термины, применяемые при изучении заработной платы, дает сравнительные знания о заработной плате в Республике Беларусь и в странах ближнего и дальнего зарубежья и другие научные проблемы.

Заработная плата как раздел учебной дисциплины представляет собой сумму знаний о заработной плате как институте отрасли трудового права и как институте науки трудового права, которую должен получить студент, изучая данный раздел учебника.

Заработную плату следует рассматривать как экономическую и как правовую категории. Как экономическая категория заработная плата представляет собой цену, в которую превращается стоимость рабочей силы. Следовательно, в основе заработной платы лежат экономические распределительные отношения. В Республике Беларусь имеются две формы распределения – это общественные фонды потребления и заработная плата. Если в основе заработной платы лежит возмездное начало, то в основе общественных фондов потребления такое возмездное начало отсутствует. Общественные фонды потребления распределяются среди граждан Республики Беларусь в виде стипендий студентам, пенсий и пособий гражданам, в виде бесплатного медицинского лечения и обслуживания. Такое распределение осуществляется на безвозмездных началах в порядке социальной аллиментации. Поскольку в основе заработной платы лежит возмездное начало, то для нанимателей это плата за рабочую силу, издержки, которая составляет одну из статей расходов в себестоимости производимых товаров и услуг. Поэтому размер заработной платы не должен быть ниже стоимости определенного набора товаров и услуг, который необходим работникам для обеспечения их жизненных потреб-

ностей и потребностей семьи. Уровень заработной платы определяется стоимостью жизни, сложившейся в данном регионе, финансовыми возможностями нанимателей и производительностью труда в данной отрасли. Поэтому заработная плата как экономическая категория выполняет воспроизводительную роль, так как восстанавливает способности работников к труду, а также стимулирующую роль, направленную на повышение эффективности и качества труда, и регулирующую роль, так как воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы и влияет на уровень занятости населения в государстве и в данном регионе. Заработная плата как правовая категория представляет собой элемент трудового правоотношения. Фактически это деятельность государства и нанимателей по правовому регулированию отношений в сфере заработной платы. Правовой аспект заработной платы отражает такой важный признак трудовых правоотношений, как возмездность. За данное количество и качество затраченного живого труда работник получает соответствующее вознаграждение.

Изучая заработную плату как правовую категорию, необходимо научиться отличать заработную плату в строго юридическом смысле от гарантийных и компенсационных выплат. Для этого необходимо знать признаки, характеризующие заработную плату как главный элемент трудового правоотношения:

1) зарплата – это вознаграждение за труд, то есть за выполненную работу;

2) выплачивается в денежной форме и в натуральной;

3) должна соответствовать количеству и качеству затраченного труда;

4) основана на заранее установленных нормах (тарифных ставках, окладах, сдельных расценках);

5) выплачивается по конечным результатам труда;

6) в учреждениях и в организациях производственной сферы она выплачивается за счет средств, заработанных самим трудовым коллективом.

Различают реальную и коммунальную заработную плату.

Реальная заработная плата = индекс роста номинальной заработной платы, поделенный на индекс роста цен на товары и услуги.

Если индекс потребительских цен превышает 5 % нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, то производится индексация заработной платы (ст. 58 ТК Республики Беларусь).

Порядок осуществления индексации предусмотрен Инструкцией «О порядке индексации доходов населения в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги», утвержденной постановлением-приказом Минтруда и Минфина Республики Беларусь от 18.03.1999 г. № 26/55.

Студентам следует помнить, что законодательно закреплен минимальный размер заработной платы, который определяется исходя из минимального потребительского бюджета и устанавливается Правительством Республики Беларусь. Порядок установления прожиточного минимума предусмотрен Законом от 06.01.1999 г. № 239-З «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь».

Под прожиточным минимумом понимается стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. С этим понятием тесно связано понятие «потребительская корзина», которая представляет собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

12.2. Тарифная система заработной платы. Формы, виды и размеры заработной платы

В нормативно-правовых актах закреплены многие юридические процедуры, связанные с начислением и выплатой заработной платы работникам. Получают правовое закрепление и процедуры, связанные с оплатой труда. Порядок установления системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного вида выплат работникам учреждений, финансируемых из бюджета, определяется соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами; работникам учреждений со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (положения о премировании, о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы учреждения за год и др.); работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается нанимателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Необходимо хорошо усвоить, что в условиях рыночной экономики, к которой перешла Республика Беларусь, применяются два метода регулирования заработной платы. С одной стороны, применяется метод государственного (централизованного) регулирования заработной платы, который включает прямое и косвенное регулирование. Широко применяется также метод договорного или локального регулирования заработной платы, в основе которого лежат трехсторонние соглашения – генеральные, тарифные и местные, коллективные договоры, заключаемые в учреждениях, и индивидуальные трудовые договоры и контракты, которые заключает наниматель и работник. Следует вернуться и повторить тему социального партнерства, а также к понятию и порядку заключения генеральных, тарифных, местных соглашений и порядку заключения коллективных договоров в учреждениях. Необходимо знать, что в основе заработной платы работников лежит тарифная система. Тарифная система оплаты труда – это совокупность нормативных правовых актов, с помощью которых осуществляется дифференциация размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от качественных (сложность, условия труда) либо количественных (интенсивность труда, производительность) показателей труда.

Составными частями тарифной системы являются следующие: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты, списки (перечни) работ с вредными и тяжелыми условиями труда. Тарифно-квалификационные справочники – это систематизированные перечни работ и профессий или должностей, в которых сформулированы основные квалификационные характеристики и требования, предъявляемые соответствующим категориям работников. В республике действует единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий работников. Кратко он называется ЕТКС. Также действует справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, который кратко называется КСД. Кроме этого, действует квалификационный справочник профессий работников, по которым могут устанавливаться месячные оклады. В соответствии с указанными тарифно-квалификационными справочниками производится отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам и производится присвоение работнику соответствующих квалификаций. Все это осуществляется в порядке, определяемом коллективными договорами или соглашениями, а также самими нанимателями. Для работников в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками профессий рабочих в трех разделах содержится основная характеристика работ, наиболее часто встречающихся на производстве, которые должен уметь выполнять работник, и предъявляются требования к уровню теоретических и практических умений и знаний. Здесь же перечисляются наиболее типичные для данной профессии и разряда работы, которые способен выполнять работник. Присвоение соответствующего квалификационного разряда на основании ЕТКС производится в зависимости от сложности работ, уровня квалификации по результатам квалификационных экзаменов. Присвоение или повышение разряда рабочим оформляется приказом или распоряжением нанимателя. Эти сведения о присвоении работнику квалификационного разряда заносятся в трудовую книжку работника. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (КСД) содержит квалификационные характеристики руководителей, специалистов и служащих. По каждой должности содержится три раздела: «Должностные обязанности» (в разделе перечисляются функции, которые возлагаются на лицо, занимающее данную должность); «Должен знать» (указывается, какими знаниями должен обладать работник); «Квалификационные требования» (предусматривается минимальный уровень общей и специальной подготовки, необходимой для выполнения работы).

Большое значение для соответствия выполняемых обязанностей и квалификации работника в соответствии с квалификационными характеристиками имеет аттестационная комиссия, решения которой носят для нанимателя рекомендательный характер.

Необходимо знать, что характеристики и требования, содержащиеся в тарифно-квалификационных справочниках, уточняются и конкретизируются на каждом предприятии должностными инструкциями конкрет-

ных работников, которые являются локальными нормами, а поэтому обязательны для исполнения.

Единая тарифная сетка работников (ЕТС) является важнейшим элементом тарифной системы. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается зависимость оплаты труда от квалификации работников, сложности работы и уровня управления. Поэтому через тарифную сетку определяются тарифные коэффициенты, соотношения оплаты труда каждого разряда к первому разряду.

Тарифный (квалификационный) разряд – это показатель, характеризующий уровень квалификации работника и находящийся в прямой зависимости от степени сложности и точности выполняемых работ, а также ответственности работника. Начальный уровень квалификации работника признается соответствующим первому разряду.

Тарифный коэффициент – показатель, определяющий во сколько раз тарифная ставка второго и последующего разрядов сетки выше тарифной ставки первого разряда.

В Республике Беларусь ЕТС, действующая в настоящее время, утверждена постановлением Министерства труда от 23 марта 2001 года № 21 (с изм. и доп. от 27 мая 2004 г. № 58). Названная выше ЕТС обязательна для всех организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Она состоит из 28 тарифных разрядов, а для предприятий хозрасчетного сектора экономики – из 23 тарифных разрядов. Следовательно, в соответствии со ст. 60 ГК Республики Беларусь «Республиканскими тарифами оплаты труда являются часовые и (или) месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Иные наниматели обязаны использовать республиканские тарифы для дифференциации оплаты труда работников как минимальные гарантии размеров оплаты труда. Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда с участием профсоюзов».

Тарифные ставки и тарифные оклады – это выраженные в денежной форме размеры оплаты труда различных категорий работников в единицу времени – час, день, месяц. Эти часовые, дневные и месячные тарифные ставки и оклады определяются в коллективных договорах и соглашениях, а также самими нанимателями, а для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, устанавливаются Правительством Республики Беларусь в соответствии с частью 1 ст. 61 ТК Республики Беларусь или другими органами, уполномоченными Правительством. Согласно ст. 60 ТК Республики Беларусь рассчитываемые в соответствии с тарифными коэффициентами ЕТС работ-

ников и устанавливаемой Правительством тарифной ставкой 1-го разряда размеры тарифных ставок и должностных окладов для конкретных профессионально-квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, являются республиканскими тарифами оплаты труда.

Тарифная ставка 1-го разряда представляет собой исходную нормативную величину, устанавливающую минимальный уровень оплаты наиболее простого труда в единицу времени. Для определения тарифной ставки (оклада) конкретного работника производится умножение тарифной ставки 1-го разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Для рабочих отдельных профессий, не тарифицируемых по разрядам, используются месячные оклады, определяемые путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на кратные размеры этой ставки.

Составной частью тарифной системы Республики Беларусь являются надбавки и доплаты, играющие стимулирующую роль в оплате труда отдельных категорий работников, работающих на отдельных видах работ, производств и отраслей. Эти надбавки и доплаты бывают двух видов: централизованные, устанавливаемые законодательством, и локальные, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами и контрактами.

В централизованном порядке устанавливаются надбавки и доплаты за работу в полевых условиях, за работы, имеющие подвижный и разъездной характер, за работу и проживание в зоне Чернобыльской аварии, за классность и классный чин прокурорско-следственным работникам, за звание по профессии (например, для водителей автомобилей 1-го и 2-го класса, машинистов локомотивов 1, 2, 3 классов), за мастерство по профессии, за ученую степень и звание. Выплата этих надбавок и доплат носит обязательный характер. Локальными нормами могут быть установлены надбавки и доплаты, которые выплачиваются работникам в соответствии с коллективными договорами и соглашениями, которые распространяются лишь на работника данного учреждения и данного производства. Важным элементом тарифной системы являются списки профессий и работ с вредными и тяжелыми условиями труда, по которым и устанавливаются конкретным работникам надбавки за эти неблагоприятные условия труда.

Изучая различные вопросы правовой организации заработной платы, следует знать и о нормировании труда, под которым понимается процесс проектирования, обоснования и юридического закрепления норм труда с учетом конкретных условий предприятия. В этой связи им необходимо изучить виды норм труда, их содержание и порядок установления, изменения и отмены, а также юридическое значение норм труда и их место в правовой организации заработной платы.

Формы, системы и размер оплаты труда работников закрепляются в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах.

Изучая формы заработной платы, необходимо хорошо усвоить, что она делится на две части – основную и дополнительную. Основную часть заработной платы составляет тарифная ставка или оклад. Дополнительная часть

заработной платы включает в себя доплаты, надбавки, а также премии, которые носят постоянный характер. Относительно постоянный характер носит основная часть заработной платы, в которую включаются затраты труда в пределах норм и заданий, а также уровень квалификации работника.

Однако эта часть заработной платы не учитывает таких переменных факторов, как длительность выполнения трудовых обязанностей в особых условиях, дополнительные затраты труда, отношения работника к выполнению трудовых обязанностей, усилия, затраченные на повышение квалификации. Дополнительная часть заработной платы учитывает все вышеназванные факторы. Такое деление заработной платы на основную и дополнительную позволяет отграничить ее от вознаграждений по договорам гражданско-правового характера. Следует различать заработную плату в денежных знаках Республики Беларусь и в натуральной форме.

Таким образом, формы заработной платы – это способы установления зависимости размера заработной платы работника от затраченного им труда, измеряемого с помощью определенных показателей или измерителей затрат труда.

Рассматривая системы заработной платы, следует обратить внимание на нормативные акты, регулирующие их; знать содержание каждой из систем. В этой связи необходимо учитывать, какие изменения внесены в последние годы в содержание той или иной системы оплаты труда; например, в настоящее время широкое распространение получила бригадная форма организации и оплаты труда, при которой бригадный заработок распределяется различными способами, в том числе с помощью коэффициента трудового участия (КТУ); в основе повременной системы заработной платы могут лежать нормированные производственные задания, нормы обслуживания и т.п.

В зависимости от способа затрат труда различают следующие системы организации заработной платы: основная, которая состоит из повременной и сдельной, и дополнительная – из премиальной.

Повременная система оплаты труда применяется, как правило, при выплате заработной платы руководителям предприятий, специалистам и служащим. Она может также применяться и в отношении рабочих в том случае, если невозможно или нецелесообразно устанавливать нормы выработки либо их выполнение не находится в прямой зависимости от интенсивности труда рабочего, либо если приоритет отдается качеству продукции, а не ее количеству.

Существует простая повременная система заработной платы, которая начисляется по тарифной ставке или тарифному окладу за фактически отработанное время, и повременно-премиальная система, которая начисляется по тарифной ставке или тарифному окладу за фактически отработанное время, дополняемое премией.

В зависимости от использования норматива времени студент должен различать помесячную, поденную и почасовую повременную заработную плату.

Необходимо знать, что такое сдельная система заработной платы. При сдельной оплате труда заработная плата работнику или группе работников начисляется за каждую единицу изготовленной продукции или за каждую единицу изделий, или за выполнение работы, выраженной в определенных операциях, штуках, килограммах, кубических метрах. Сдельная система оплаты труда применяется в учреждениях, где основной целью производства является увеличение выпуска продукции, увеличение выработки или объема работ, против установленной нормы в существующих технических и организационных условиях производства. Сюда включается увеличение выработки продукции или объема работ за счет интенсификации труда работников, соблюдение ими технологических режимов и требований безопасности, рациональное расходование сырья, материалов, энергии, а также улучшения качества выпускаемой продукции и работ.

Следует знать, что сдельная система оплаты труда подразделяется на следующие системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную. При прямой сдельной оплате труда заработок работнику начисляется по установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции и выполняемой работы. В соответствии со ст. 88 ТК Республики Беларусь при сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени). Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки или путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Кроме повременной и сдельной систем заработной платы в Республике Беларусь, широко применяется и премиальная система. Она применяется для дополнительного стимулирования работников за достижения как индивидуальных, так и коллективных показателей в сфере производства и его эффективности. Студент должен различать премирование как элемент системы заработной платы, когда оно служит постоянным средством дополнительного вознаграждения за труд и премирование как мера поощрения за труд, которая осуществляется вне системы заработной платы. При этом студенту следует знать, что лишить работника премиальной части заработной платы наниматель не может, а разовых премий, которые выплачиваются работникам в соответствии с локальными положениями о премировании и депремировании, применяемых на предприятиях различных форм собственности, могут лишаться.

Следует также хорошо усвоить ту часть законодательства, регулирующего оплату отдельным категориям работников по итогам года или за конечный результат.

Необходимо знать положение ст. 86 ТК Республики Беларусь, регулирующей нормы труда. Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания – устанавливаются для ра-

ботников 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 укрепленные и комплексные нормы. Норма труда определяет меру труда, которую работники обязаны выполнять в определенный промежуток времени. Эта норма труда устанавливается для отдельных видов работ на разных уровнях управления и делится по назначению, уровню обоснованности, степени укрупнения, периоду действия и сфере распространения. Нормы труда подразделяются на межотраслевые, отраслевые и местные. По сроку действия – на постоянные, временные, сезонные и разовые. По степени укрупнения – на индивидуальные и комплексные, по уровню обоснованности – на технически обоснованные и опытно-статистические и по назначению – на нормы времени, выработки, обслуживания и численности работников. Межотраслевые нормы труда разрабатываются на государственном уровне, они проходят апробацию на предприятиях различных отраслей и вводятся в действие республиканских органов управления по труду. Отраслевые нормы труда разрабатываются научными учреждениями определенных отраслей и проходят апробацию на предприятиях данной отрасли. Они вводятся в действие республиканским органом государственного управления, в чьем ведении находятся предприятия соответствующей области. Местные нормы труда разрабатываются и вводятся в действие на предприятиях или производствах для отдельных работ нанимателем. В соответствии со ст. 87 ТК Республики Беларусь установление, замена, пересмотр норм труда производятся нанимателем с участием профсоюзов. О таком установлении, замене или пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за один месяц.

Необходимо обратить внимание на оплату труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами (оплата брака, простоя, оплата труда при совмещении профессий (должностей), многостаночном обслуживании и т.д.). Необходимо изучить условия и порядок выплаты вознаграждения по итогам годовой работы учреждения.

Поскольку в трудовом законодательстве средний заработок имеет важное значение и применим в самых разных случаях, студентам необходимо знать эти случаи и различные способы исчисления среднего заработка.

Трудовым законодательством устанавливаются сроки и периодичность выплаты заработной платы, а также место выплаты.

Трудовым законодательством установлены соответствующие юридические процедуры, определяющие порядок, место и сроки выплаты заработной платы. При ее выплате наниматель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается нанимателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме также определяются этими договорами.

По общему правилу заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором. Так, в случае смерти работника заработная плата, не полученная ко дню смерти, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего. Выдача в таком случае производится не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы (например, раз в месяц, еженедельно).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Установлен порядок исчисления среднего заработка, применяемый во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, независимо от формы собственности и от организационно-правовых форм. Особенности порядка исчисления среднего заработка, закрепленного Трудовым кодексом, определяются Правительством Республики Беларусь.

Для определения среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет среднего заработка работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих дню выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, а также для выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Важно подчеркнуть, что в коллективном договоре могут быть установлены и иные правила расчета среднего заработка, но при условии, что они не ухудшают положение работника.

Предусмотрен и порядок расчета при увольнении. Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работ-

ник в этот день не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете. Если возникает спор о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в указанные выше сроки выплатить не оспариваемую им сумму.

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров осуществляется с использованием процедур, устанавливаемых Правительством для организаций, финансируемых из бюджета; органами государственной власти и управления – для организаций, финансируемых из местного бюджета; органами местного самоуправления – для организаций, финансируемых из местного бюджета; соглашением сторон трудового договора – для других организаций.

Учитывая, что заработная плата является главным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работников и их семей, трудовое процессуально-процедурное законодательство строго охраняет право на ее получение. Удержания из заработной платы допускаются только в случаях, прямо предусмотренных в законодательстве. Поэтому студентам необходимо знать случаи, при которых допускаются такие удержания, размеры и порядок удержаний.

Следует изучить следующие статьи ТК Республики Беларусь, которые регулируют: оплату труда при выполнении работ различной квалификации – ст. 66; оплату труда работников при совмещении профессий (должностей) и при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников – ст. 67; оплату труда при временном заместительстве – ст. 68; оплату труда работников за сверхурочное время, в государственные праздники, в праздничные и выходные дни – ст. 69; оплату труда работников в ночное время и при многосменной работе – ст. 70; оплату труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции) – ст. 71; сохранение заработной платы при переводе и перемещении на другую постоянную нижеоплачиваемую работу – ст. 72; сроки и периодичность выплаты заработной платы – ст. 73; место выплаты заработной платы – ст. 75; сроки расчета при увольнениях – ст. 77; ответственность за задержку расчетов по заработной плате при увольнениях и ответственность за задержку выдачи трудовой книжки работнику – стст. 78 – 79. Очень важно, чтобы студенты изучили содержание статей 107 – 109 ТК Республики Беларусь, которые регулируют такие сложные вопросы, как удержание из заработной платы, ограничение размеров удержаний из нее, запрещение удержаний из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

12.3. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам

Трудовое законодательство в Республике Беларусь предусматривает множество юридических процедур, связанных с денежными выплатами работникам, не связанным и не соизмеримым с затратами работников сво-

его живого труда. Эти выплаты носят гарантийный и компенсационный характер и имеют целью не допустить снижение размера заработной платы работникам в тех случаях, когда он освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей и в случаях изменения обычных условий труда. Необходимо хорошо изучить стст. 90 – 106 ТК Республики Беларусь. В ст. 90 указано, что гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работником прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные с целью размещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей.

Из этого видно, что цель гарантийных выплат – предотвратить возможность утраты заработка или уменьшения его размера в связи с невыполнением работниками не по их вине своих трудовых функций.

Гарантийными признаются выплаты, производимые при невыполнении работы по причинам, признаваемым законодательством уважительными. К ним относятся:

• гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственные органы;

• гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей;

• гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки;

• гарантии для работников, направляемых на обследование или осмотр в медицинские учреждения;

• гарантии для работников, являющихся донорами;

• гарантии для работников – изобретателей и рационализаторов.

Все перечисленные гарантийные выплаты по причинам можно классифицировать в следующие три группы:

1) зависящие от производства или действия нанимателей;

2) права работника на оплачиваемый отпуск и гарантийные доплаты;

3) не зависящие от производства, но необходимые для государства и общества.

С учетом этого к первой группе относятся следующие пять видов гарантийных выплат: а) оплата простоя по вине нанимателя, которая производится, если работник предупредил нанимателя о начале простоя. Однако время простоя по вине работника оплате не подлежит; б) оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенного работника при его восстановлении на работе. Это время оплачивается в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке, если работник в это время выполнял нижеоплачиваемую работу; в) оплата женщине при беременности за время высвобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую при условии, если наниматель не имеет возможности подыскать этой женщине такую работу. В этом случае беременная женщина освобождается от тяжелой работы на все время беременности с сохранением ей среднего за-

работка; г) выплата выходного пособия при увольнении работника за действия, которые не могут быть поставлены в вину работнику; д) сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до трех месяцев на период его трудоустройства в соответствии с ТК Республики Беларусь.

Вторая группа гарантийных выплат связана с оплатой трудовых и социальных отпусков. К ней относятся гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и дополнительных отпусков, в том числе социальных отпусков для учебы, а также выплаты работникам, направленным нанимателем, на курсы повышения квалификации. К этой группе относятся и гарантийные доплаты за перерывы, предоставляемые матерям для кормления ребенка, оплата краткосрочных перерывов для обогревания, физкультпаузы, доплата женщинам сельской местности и подросткам за сокращенное рабочее время, а также при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу и при переводе в связи с трудовым увечьем по вине нанимателя. Сюда относятся и доплаты, которые производятся беременным и кормящим матерям при переводе их на более легкую работу.

К третьей группе относятся гарантийные выплаты оплаты времени выполнения работниками государственных или общественных обязанностей. Гарантийные выплаты предусмотрены работникам, которые участвуют в коллективных переговорах и соглашениях. Таким работникам сохраняется средний заработок.

Необходимо знать все нормы законодательства, регулирующие порядок выплаты гарантийных доплат работникам в период их трудовой деятельности: доплаты несовершеннолетним работникам, доплаты при невыполнении норм выработки и продукции, оказавшейся браком, доплаты при переводах.

Следует иметь в виду, что гарантийные выплаты производятся в размере среднего заработка или части его либо в размере части тарифной ставки (оклада).

Гарантийные доплаты – это суммы, выплачиваемые при выполнении работы в связи с понижением заработной платы не по вине работника. К ним относятся, например, доплаты несовершеннолетним в связи с сокращением их рабочего времени, доплаты при переводах на нижеоплачиваемую работу и т.д.

Следует знать отличие гарантийных выплат от компенсационных; последние производятся в случаях, предусмотренных законодательством, для возмещения работникам расходов, которые они несут в связи с выполнением своей работы или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность. К ним относятся выплаты: при служебных командировках; при переводе в другую местность; за использование инструментов, принадлежащих работникам; в производственных целях; за невыданную бесплатную спецодежду и спецобувь, которые работники приобрели за свой счет, и др.

Поскольку в законодательстве о гарантийных выплатах часто употребляется термин «средний заработок», студентам следует уяснить это понятие и порядок исчисления среднего заработка.

Компенсационными называются *выплаты,* которые компенсируют работникам их затраты, связанные с выполнением трудовых обязанностей. Эти выплаты возмещают все расходы работника, связанные с командировкой, переездом на работу в другую местность, за невыданную работнику полагающуюся ему спецодежду, инструмент, когда работник использовал свою одежду, свой инструмент и транспорт для передвижения.

Необходимо знать все виды компенсационных выплат, положенных работнику. Это следующие расходы: расходы по оплате проезда и проживания в случае командировки; за износ своего инструмента, своей спецодежды, за износ своего автомобиля и других средств передвижения; за вред от Чернобыльской аварии. Минимальный размер компенсационных выплат устанавливается Правительством республики. Дополнительные расходы могут быть компенсированы работником в случаях, предусмотренных коллективными и трудовыми договорами (контрактами).

Компенсации предусмотрены при направлении работника в командировку, которой называется «поездка работника на определенный срок по распоряжению нанимателя в другую местность». Не считается командировкой разъездной характер работы. При командировке работнику возмещаются следующие расходы: оплата дороги в оба конца, как правило, по среднему классу тарифа; оплата жилья, если оно не предоставляется бесплатно. Суточные во время командировки мы относим к гарантийным выплатам. К числу компенсационных выплат относятся проездные и суточные, которые выплачиваются работникам при их направлении на переподготовку, повышение квалификации в другой населенный пункт.

Компенсации при переезде на работу в другую местность выплачиваются за счет нового нанимателя и обычно состоят из следующих сумм: проездные на работника и переезжающих с ним членов семьи; расходы по провозу багажа – на работника 500 кг и на каждого члена семьи – 150 кг; подъемные в виде единовременного пособия в размере месячной заработной платы на работника по новому месту работы и одной четвертой месячной заработной платы на каждого переезжающего с ним члена семьи.

При использовании работником личного имущества (музыкальных инструментов, автомашины, одежды и инструментов) наниматель может компенсировать работнику все расходы – за амортизацию используемого инструмента, приборов, личного транспорта и др. технических средств, принадлежащих работнику. Работникам могут выплачиваться компенсации при вынужденном неполном рабочем времени. Это новый вид компенсаций, который имеет целью предотвращение массовых увольнений и сохранение кадров в учреждениях.

К числу гарантийных и компенсационных выплат могут относиться и другие выплаты, которые согласен производить наниматель в соответствии с коллективными договорами и соглашениями.

В целях охраны заработной платы трудовое законодательство, кроме гарантийных и компенсационных выплат, включает и ограничения удержаний из заработной платы, а также сроки и порядок ее выплаты. Удер-

жания из заработной платы работника возможны с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия – по решению суда. Без согласия работника наниматель имеет право произвести следующие удержания из заработной платы работника: налогов и взносов в пенсионный фонд; для исполнения судебных решений и других исполнительных документов, в том числе штрафов; для возвращения неизрасходованного аванса или выданного в счет заработной платы; сумм, излишне выплаченных из-за счетной ошибки. В этих случаях наниматель не позднее месяца со дня исчисления срока для возвращения аванса или неправильно начисленных сумм может сделать распоряжение об удержании. При увольнении работника по его вине наниматель имеет право удержать соответствующие суммы за неотработанные им дни для получения отпуска. Наниматель имеет право удержать суммы в возмещение ущерба, причиненного работником нанимателю, если его размер не превышает среднемесячного заработка. Общий размер всех удержаний не может превышать при каждой выплате зарплаты 20 %, а при исполнительных листах – 50 %. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником все же должно быть сохранено 50 % его заработка. Однако это ограничение не распространяется на работников, отбывающих исправительные работы, и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей. Студент должен знать, что удержания нельзя производить из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые не обращается взыскание согласно трудовому законодательству.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте общую характеристику законодательства, регулирующего отношения в сфере зарплаты.
2. Назовите принципы правовой организации зарплаты.
3. Назовите отличия зарплаты от других видов доходов.
4. Нормирование труда и сдельные расценки.
5. Охарактеризуйте порядок выплаты заработной платы.
6. Правовая охрана зарплаты.
7. Охарактеризуйте в общем плане действующее трудовое законодательство, регулирующее гарантийные и компенсационные выплаты.
8. Как Вы понимаете гарантийные выплаты и компенсационные выплаты. В чем их различие?
9. Раскройте понятие компенсационных и гарантийных выплат как института отрасли трудового права.
10. Раскройте понятие гарантийных и компенсационных выплат как института науки трудового права и как раздела учебной дисциплины.
11. Раскройте понятие командировки. Каков порядок направления работников в командировку?
12. Укажите, какие суммы при командировках, выплачиваемые работнику, носят название гарантийных и компенсационных выплат?

13. Укажите, каков порядок выплаты подъемных на работника и на членов его семьи при переводах в другую местность и к другому нанимателю, место расположения которого находится в другой местности.

14. Раскройте порядок выплаты работникам компенсационных сумм за использование ими в работе своих инструментов, спецодежды, транспорта.

Тема дипломной работы

1. Правовое регулирование заработной платы работников в данной отрасли народного хозяйства.

Темы курсовых работ

1. Понятие и виды заработной платы по трудовому праву.
2. Особенности правового регулирования тарифной ставки и организации оплаты труда работников данной отрасли народного хозяйства.
3. Системы оплаты труда.
4. Порядок выплаты заработной платы.

Рекомендуемая литература

1. Быков, А.М. Командировки / А.М. Быков. – М., 1989.
2. Власов, В.И. О правовом аспекте несвоевременной выплаты заработной платы работникам / В.И. Власов // Юридический мир. – 1999. – № 11.
3. Гавриленко, В.Г. Служебные командировки / В.Г. Гавриленко, Н.И. Ядевич; редкол.: В.Г. Гавриленко [и др.]. – Юрид. справочник. Прил. к журналу «Право и экономика». – Минск, 1998.
4. Голованова, Е.А. Гарантии рабочим и служащим при увольнении / Е.А. Голованова. – М.: Юрид. литература, 1975.
5. Зайкин, А.Д. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы / А.Д. Зайкин, К.С. Ремизов. – М., 1999.
6. Кривой, В.И Трудовой кодекс Республики Беларусь: постатейный комментарий. В 9 кн. Кн. 3. Гл. 6 «Заработная плата» / В.И. Кривой, А.В. Соснов. – Минск: Технопринт, 2000.
7. Кривой, В.И. Трудовой кодекс Республики Беларусь: постатейный комментарий. В 9 кн. Гл. 9 «Гарантии и компенсации» / В.И. Кривой, А.В. Соснов. – Минск: Технопринт, 2000.
8. Кучма, М.И. Оплата труда в новых условиях хозяйствования / М.И. Кучма. – М., 1988.
9. Кучма, М.И. Гарантии и компенсации / М.И. Кучма, Е.А. Хлыстова. – М.: Профиздат, 1982.
10. Локтев, В. Проблемы реформирования заработной платы в республике / В. Локтев, Л. Алексеенко // Ахова працы. – 1997. – № 8. – С. 16 – 19.
11. Матусевич, В.И. Формы и системы оплаты труда в условиях перехода к рыночным отношениям / В.И. Матусевич [и др.]. – Минск: НИИ Труда, 1996.
12. Некоторые вопросы заработной платы в странах с переходной экономикой. – М., 1999.
13. Нуртдинова, А. Заработная плата. Государственное и коллективно-договорное регулирование / А. Нуртдинова // Право и экономика. – 1999. – № 7.

14. Оплата труда работников бюджетной сферы. – М., 1998.
15. Оплата труда: защита прав работников. – М., 1998.
16. Островский, Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. – Минск, 1986.
17. Петров, В.И. Защита прав рабочих и служащих / В.И. Петров, Я.И. Секарэ. – Кишинев: Картя молдовеняскэ, 1978.
18. Скачкова, Г.С. Своевременная выплата заработной платы: вопросы теории и практики / Г.С. Скачкова // Юридический мир. – 1997. – № 8.
19. Скородулин, Д.В. Проблемы правового регулирования оплаты труда в Республике Беларусь на современном этапе / Д.В. Скородулин // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 ноября 2009 г. НЦЗПИ; БГУ / редкол.: Т.А. Белова [и др.]. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 370 – 376.
20. Широкова, Л. Компенсации за работу в экспериментальных климатических условиях / Л. Широкова // Человек и труд. – 1995. – № 8.

Основные нормативные источники

1. Избирательный кодекс Республики Беларусь от 11 февраля 2000 г. № 370-З (с изм. от 06.10.2006 г. № 166-З) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 25. – 2/145; 2006. – № 166. – 2/1263.
2. Инструкция о порядке применения единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 20 сент. 2002 г. № 123 (с изм. от 22.12.2006 г. № 162) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 140. – 8/8828; 2007. – № 43. – 8/15743.
3. О всеобщей воинской обязанности и военной службе: Закон Респ. Беларусь от 5 нояб. 1992 г. (с изм. от 19.07.2006 г. № 150-З) // Ведомости Верховноого Совета Респ. Беларусь. – 1992. – № 29. – Ст. 501; 1995. – № 22 – 23. – Ст. 309; 1999. – № 21. – Ст. 341; Звязда. – 2003. – 31 июля. – № 187 – 188; 2006. – № 114. – 2/1247.
4. О донорстве крови и ее компонентов: Закон Респ. Беларусь от 31 янв. 1995 г. (с изм. от 29.06.2006 г. № 137-З) // Ведомости Верховного Совета Респ. Беларусь. – 1995. – № 14. – Ст. 134; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 108. – 2/807; 2006. – № 107. – 2/1235.
5. О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 24 дек. 1998 г. № 1972 (с изм. от 15.09.2004 г. № 1142) // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1998. – № 36. – Ст. 931; 1999. – № 27. – Ст. 771; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 23. – 5/5351; 2002. – № 89. – 5/10892; 2004. – № 154. – 5/14847.
6. О компенсации расходов, связанных с донорством крови: постановление Кабинета Министров Респ. Беларусь от 30 дек. 1995 г. № 710, с изм. и доп. // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Респ. Беларусь. – 1995. – № 36. – Ст. 900; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 170. – 5/6428; 2002. – № 82. – 5/10802.
7. О мерах по совершенствованию оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 21 янв. 2000 г. № 6 (с изм. от 14.03.2007 г. № 32) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 29. – 8/2761; 2003. – № 61. – 8/9567; 2007. – № 92. – 8/16109.

8. О минимальных потребительских бюджетах для различных социально-демографических групп населения: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 19 июля 2002 г. № 101 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 85. – 8/8360.

9. О порядке индексации доходов населения в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги: инструкция, утв. постановлением-приказом Минтруда и Минфина Респ. Беларусь от 18 марта 1999 г. № 26/55 (с изм. от 17.07.2000 г. № 102) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 33. – № 8/219; 2000. – № 30. – 8/3015; № 74. – 8/3756; 2000. – № 74. – 8/3756.

10. О прожиточном минимуме в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 6 янв. 1999 г. № 239-З // Ведомости Нац. собрания Респ. Беларусь. – 1999. – № 4. – Ст. 91.

11. О статусе депутата Палаты представителей, члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 4 нояб. 1998 г. (с изм. от 30.12.2006 г. № 198-З) // Ведамасці Нац. Сходу Рэсп. Беларусь. – 1998. – № 35. – Ст. 516; 2000. – № 24. – Ст. 320; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 4. – 2/1292.

12. Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы: Закон Респ. Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 84. – 2/873.

13. Об утверждении положения о регулировании труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, и гарантиях и компенсациях при служебных командировках за границу: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 14 апр. 2000 г. № 55 (с изм. от 18.12.2006 г. № 160) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 116. – 8/4462; 2002. – № 130. – 8/8769; 2001. – № 96. – 8/7388; 2007. – № 28. – 8/15590.

14. Положение о резервном фонде заработной платы, утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 28 апр. 2000 г. № 605 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 46. – 5/3103.

Задачи

1. Бухгалтер И. за час до окончания рабочего дня ушел с работы, за что администрация фабрики по согласованию с профсоюзным органом частично лишила его вознаграждения по результатам работы предприятия за год. И. не согласился с решением администрации, полагая, что лишить его такого вознаграждения (полностью или частично) за нарушение трудовой дисциплины нельзя, так как подобная мера не предусмотрена. В связи с этим он обратился в КТС с заявлением о выплате ему этого вознаграждения полностью.

Какое решение должна принять КТС?

2. Слесарь машиностроительного завода З. был уволен с работы по сокращению штата. Производя с ним окончательный расчет, администрация удержала из его заработной платы за неотработанные дни отпуска, который он использовал до увольнения. Считая это увольнение неправильным, З. обратился в КТС с просьбой обязать администрацию завода выплатить ему заработную плату полностью.

Подлежит ли просьба З. удовлетворению?

3. В связи с производственной необходимостью бригада сантехников была привлечена к работе в выходной день и в праздничный – 7 ноября.

Как следует компенсировать им работу в выходной и праздничный дни?

4. Заместитель начальника отдела С. был назначен и.о. начальника отдела на время отпуска начальника.

Как подлежит оплачивать труд С.?

5. Бригада рабочих, состоящая из шести человек, изготовила 70 деталей при дневной норме выработки 50 деталей. В бригаде двое рабочих имеют III разряд, трое – IV и один – V. Дневная тарифная ставка сдельщика III разряда составляет 5000 руб., IV – 6000 руб., V разряда – 7000 руб. Все члены бригады проработали полный рабочий месяц. Подсчитайте дневной заработок бригады и каждого члена бригады в двух вариантах: по общебригадной и по индивидуальным сдельным расценкам.

Как распределяется бригадный заработок между членами бригады с помощью КТУ (коэффициента трудового участия)?

6. Сотрудник ОВД был командирован в зону радиоактивного загрязнения в результате Чернобыльской катастрофы на 1 месяц.

Каков порядок оплаты труда данного сотрудника?

7. Старший научный сотрудник лаборатории законодательства при Брестском государственном университете З. потребовал у ректора повышения должностного оклада на 20 %, ссылаясь на постановление Минтруда Республики Беларусь 21 января 2000 года № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями». Ректор З. отказал.

Правомерны ли действия ректора?

8. Работнику обувной фабрики К. выплатили заработную плату в виде производимой продукции – детской обувью. К. обратился с требованием к руководителю фабрики выплатить ему заработную плату в денежной форме. Директор требование отклонил, ссылаясь на то, что у фабрики нет денежных средств.

Как следует разрешить данную ситуацию? Каковы условия замены денежной формы оплаты натуральной?

9. В сентябре 2009 года была произведена индексация оплаты труда работников народного хозяйства. Работники одного из металлургических заводов считали, что эта мера не отражает уровень инфляции, сложившийся к данному времени. Они обратились к администрации с просьбой увеличить размер индексации оплаты труда. Администрация отказала в удовлетворении этой просьбы работников, ссылаясь на то, что индексация производится по закону.

Кто и каким образом может решить вопрос о повышении размера индексации?

10. Кассир Ш. написала заявление о замене трудового отпуска денежной компенсацией.

Будет ли учитываться сумма отпускных за дни недоиспользованной части отпуска при подсчете заработной платы для оплаты следующего отпуска, если этот месяц приходится на период, за который исчисляется отпуск?

11. Приказом директора экономист П. была направлена в служебную командировку, однако П. отказалась от таковой, ссылаясь на то, что у нее несовершеннолетние дети 10 и 13 лет.

Права ли П.? Какие категории работников могут быть направлены в служебную командировку только с их согласия?

12. Работник Я. был направлен в служебную командировку с 10 по 20 мая. Я. по собственной инициативе выехал в командировку вечером 8 мая. По приезду он потребовал оплатить суточные и расходы по найму жилого помещения с 9 по 20 мая, а также оплатить расходы по приезду. Администрация отказала Я. возместить суточные и расходы по найму жилого помещения за 9 мая и расходы по проезду на место командировки, ссылаясь на то, что командирован Я. с 10 мая.

Как разрешить спор?

13. Я. был направлен в служебную командировку в г. Москву с 1 по 15 ноября.

Какие выплаты и в какой валюте должны быть предоставлены Я.?

14. Р. был направлен в декабре месяце в командировку на 10 дней в г. Минск и на 5 дней в поселок Ягодный.

Какие расходы и в каком размере должны быть ему возмещены?

15. Доцент Т. был направлен на работу переводом из филиала вуза г. Барановичи в филиал вуза г. Могилева по предварительной договоренности.

Какие компенсации должны быть выплачены Т.?

16. Из-за отсутствия на складе шелкоткацкой фабрики спецодежды грузчику Л. ее не предоставили, хотя она полагалась ему бесплатно, и поэтому ему пришлось купить ее за свой счет. Через две недели после покупки Л. обратился к администрации с просьбой оплатить ему приобретенную спецодежду.

Должна ли администрация удовлетворить просьбу Л.?

Глава 13. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

13.1. Понятие и виды рабочего времени

Изучение данной темы следует начинать с вопросов общей характеристики рабочего времени.

Трудовая деятельность людей при всем ее многообразии измеряется количеством затраченного труда. В качестве такого измерителя затрат, ресурсов, эффективности самого процесса «живого труда» выступает рабочее время. Как мера «живого труда» оно присуще всякому труду, независимо от его формы, индивидуальности и др., что позволяет использовать понятие рабочего времени не только в трудовом праве, но и в экономике, социологии, физиологии и психологии труда, других областях знаний.

Следует уяснить понятие рабочего времени и выявить его отличительные признаки.

Правовое регулирование рабочего времени имеет большое значение. В течение рабочего времени создаются материальные и духовные ценности – основа благосостояния всего общества и отдельных его членов. Это время предполагает отработку каждым работником установленной для него меры труда в собственных интересах, интересах нанимателя и общества в целом. Кроме того, продолжительность рабочего времени предопределяет и продолжительность времени отдыха, которое остается у работника после работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

Рабочее время по трудовому праву принято определять как время, в течение которого работник в соответствии с законом или на его основе (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, условия трудового договора) должен выполнять свои трудовые обязанности.

Рабочее время состоит из фактически отработанного времени (в течение смены) и (в установленных случаях) времени, когда работа не выполнялась: простой не по вине работника, оплачиваемые перерывы в течение рабочей смены и др.

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.

Термин «рабочее время» употребляется в трудовом законодательстве в трех значениях:

а) как норма продолжительности труда работников. В этом значении рабочее время представляет собой установленную законодательством меру продолжительности труда работников в течение определенного календарного периода. Например, 40-часовая рабочая неделя;

б) как время, в течение которого работник должен выполнять трудовую функцию в конкретном трудовом правоотношении. Рабочее время (время работы) определяется здесь правилами внутреннего трудового распорядка конкретного учреждения и организации, а также (в виде исключения) специальными указаниями нанимателя о выходе на работу вне установленного распорядка или графика (сверхурочная работа, работа в выходной день, работа в праздничный день и т.д.);

в) как фактически проработанное время, т.е. как время, в течение которого работник фактически находился на рабочем месте в распоряжении нанимателя. Рабочее время, в течение которого работник должен выполнять свои обязанности, не всегда совпадает с фактически отработанным временем. Фактическое – это реально затраченное каждым отдельным работником время, определяющее его конкретное участие в трудовом процессе и отношение к своим обязанностям. Оно может совпадать со всем рабочим временем или с его нормой, а может быть и меньше, и больше ее.

В соответствии с фактически отработанным временем производится оплата труда, предоставляются дополнительные отпуска в связи с вред-

ными условиями труда, за ненормированный рабочий день и т.д. Недоработка в течение рабочего дня может повлечь за собой определенные правовые последствия – наложение взыскания и другие санкции при наличии вины работника в этом.

К рабочему времени, как правовой категории, относится не только время, когда работник фактически выполнял свою работу, но и все то время, когда он находился на предприятии, в учреждении, организации в подчинении нанимателя, хотя в этот период и не работал (например, во время простоя).

Рабочим временем признается также время опоздания на работу, преждевременный уход с работы и т.д., поскольку оно находится в границах установленного рабочего времени. Иное толкование лишило бы нанимателя права юридического основания для наложения взыскания в случае отсутствия на работе по неуважительной причине или использование рабочего времени не по своему назначению и по вине работника.

Конституцией Республики Беларусь предусмотрено право на отдых. Это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха (ст. 43).

Действующее трудовое законодательство устанавливает время отдыха, его виды и закрепляет норму рабочего времени как верхний предел его продолжительности, меру труда. Эта мера выступает как общеустановленное рабочее время нормальной продолжительности, которое не может превышать 40 часов в неделю (ст. 43 Конституции Республики Беларусь, ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Следовательно, 40-часовая рабочая неделя рассматривается как «потолок» рабочего времени, который не может быть превышен ни при каких обстоятельствах и никакими соглашениями.

В настоящее время законодательством предусмотрены следующие виды рабочего времени:

1) нормальная продолжительность рабочего времени;
2) сокращенная продолжительность рабочего времени;
3) неполное рабочее время;
4) сверхурочное рабочее время;
5) ненормированный рабочий день.

Рабочее время нормальной продолжительности выступает как общая норма рабочего времени (40-часовая рабочая норма), которая охватывает не только количество рабочих часов, но и дней: 5-дневная рабочая неделя (с двумя выходными днями) и 6-дневная рабочая неделя (с одним выходным днем), и распространяется на всех работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени независимо от того, работают ли они в качестве постоянных, сезонных или временных работников основных или вспомогательных производств на государственных, в общественных или кооперативных предприятиях, учреждениях, организациях. Наряду с этим выделяются и другие виды рабочего времени: сокращенное и неполное.

13.2. Правовое регулирование рабочего времени

В трудовом праве при регулировании рабочего времени применяются многие юридические процедуры.

При установлении видов рабочего времени в конкретном предприятии наниматель в одних случаях самостоятельно, а в других – совместно с профсоюзным комитетом, определяет основания установления сокращенного и неполного рабочего времени для конкретных категорий работников и определяет особенности правового регулирования этих видов рабочего времени, а также устанавливает критерии, по которым отличается неполное рабочее время от сокращенного. Следует иметь в виду, что в Трудовом кодексе норма рабочего времени приведена суммарно за неделю. Это обусловливается тем обстоятельством, что в настоящее время применяются два вида рабочих недель: пятидневная – с двумя выходными днями и шестидневная – с одним выходным днем. В зависимости от вида недели рабочее время по дням распределяется по-разному, но общая продолжительность рабочего времени за неделю одинакова – 40 часов в неделю.

Верхний предел нормальной продолжительности рабочего времени установлен ст. 112 ТК Республики Беларусь. Это дает возможность учреждениям и организациям локальными нормативными актами устанавливать продолжительность рабочей недели менее 40 часов, например – 39. Если наниматель не воспользовался предоставленными ему правом об уменьшении нормальной продолжительности рабочего времени, нормой считается 40 часов в неделю. В соответствии с ней определяется ежедневная продолжительность работы, которая закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка конкретного учреждения.

Следует иметь в виду, что в централизованном порядке для конкретных учреждений устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная – с одним выходным днем.

Если в соответствии с коллективным договором принимается решение о переходе на 39-часовую или более короткую рабочую неделю, то он должен иметь в виду, что такой переход осуществляется без снижения тарифных ставок и должностных окладов. В противном случае имеет место не уменьшение продолжительности рабочего времени, а установление неполного рабочего времени, что допускается только при соблюдении условий, закрепленных в ст. 118 ТК РБ (неполное рабочее время).

Сокращенное рабочее время, установленное в законодательстве о труде, обязательно для исполнения всеми нанимателями (учреждениями) независимо от их организационно-правовой формы. Нормируя продолжительность рабочего времени, законодатель учитывает условия труда работников, характер их трудовой деятельности, а в ряде случаев и физиологические особенности организма некоторых работников, устанавливая для них сокращенную норму рабочего времени. Это установленное законом для некоторых категорий работников рабочее время менее нормальной продолжительности. Оно устанавливается дифференцированно с учетом физиологических особенностей организма или вредности усло-

вий труда. При этом следует отметить, что сокращение рабочего времени не влечет за собой уменьшения заработной платы.

Следует отметить, что сокращение рабочей недели может производиться только по желанию самого работника. Для этого должна быть соблюдена такая юридическая процедура, как письменное обращение работника к нанимателю с такой просьбой.

Сокращенный рабочий день и соответственно сокращенная рабочая неделя в зависимости от физиологических особенностей работника установлены для работников моложе 18 лет. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников моложе 18 лет законодательно закреплена ст. 114 ТК РБ. В ней предусмотрено, что для работников моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, совмещающих работу с обучением, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной в части первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. Хотелось бы обратить внимание, что законодательством закреплен только верхний предел продолжительности рабочей недели – 23 часа и 35 часов. Из этого следует, что продолжительность рабочего времени для лиц моложе восемнадцати лет может быть меньше установленной законодательством.

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» от 11 ноября 1991 г. (в ред. от 29.10.2004 г. № 319-З) (ст. 28) инвалидам 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, а продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать семи часов.

Применительно к инвалидам 3 группы могут применяться стст. 286 и 287 ТК Республики Беларусь, которые регулируют вопросы, связанные с использованием труда инвалидов. Законодательство закрепляет особые условия приема на работу инвалидов, порядка трудоустройства, особые условия труда, режима рабочего времени и времени отдыха, и устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с медицинским заключением.

Таким образом, обязательным условием для установления инвалидам третьей группы сокращенного рабочего времени или сокращенной рабочей недели является медицинское заключение. Оплата труда в этих случаях осуществляется пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выработки.

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

В ст. 113 ТК Республики Беларусь установлено, что для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

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

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

В настоящее время действует Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утвержденный постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 29 июля 1994 г. № 89 (в ред. пост. Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 04.03.2002 г. № 24).

Под полным рабочим днем понимается выполнение работы в условиях, предусмотренных Списком, не менее 80 процентов рабочего времени.

В счет рабочего времени включаются также периоды, затраченные на выполнение подготовительных, вспомогательных, текущих ремонтных работ вне своего рабочего места в целях обеспечения выполнения работником трудовых функций, предусмотренных производственно-технологическими документами.

Работники, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющие в отдельные дни работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в эти дни той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе.

Работникам специализированных учреждений, организаций, цехов, участков и других структурных подразделений (ремонтных, ремонтно-строительных, монтажных и др.), вспомогательных и подсобных цехов (механического, энергетического, контрольно-измерительных приборов, автоматики и др.) в дни их работы в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основных работников, так и для ремонтного и обслуживающего персонала установлен Списком сокращенный рабочий день, также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Важное значение для решения вопроса о сокращении рабочего времени для работников на работах с вредными условиями труда имеет раскрытие содержания понятия «вредные условия труда». В Приложении № 1 постановления Министерства труда Республики Беларусь № 74 от 4 сентября 1995 г. «Об утверждении Методики проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» дается определение понятия «вредные условия труда» (в ред. постановления Министерства труда от 26.05.2000 г. № 80).

Согласно ст. 114 Трудового кодекса продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю определена для работающих в зоне эваку-

ации (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны.

Сокращенное рабочее время установлено для отдельных категорий работников умственного труда, деятельность которых связана с повышенным интеллектуальным и нервным напряжением. В ст. 114 ТК РБ предусмотрено, что законодательством для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Профессорам, доцентам, ассистентам и преподавателям вузов установлен в среднем 6-часовой рабочий день. В указанное время включается учебная, научно-исследовательская и методическая работа.

Преподавателям, учителям, воспитателям и другим педагогическим работникам учреждений просвещения профессионально-технического образования, средних специальных учебных заведений определена норма часов преподавательской работы от 3 до 6 часов в день и соответственно от 18 до 36 часов в неделю. Помимо непосредственно преподавательской работы, названные работники выполняют и иные трудовые функции, ведение соответствующей документации, проверку письменных заданий, подготовку к занятиям и т.д.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для медицинских работников. Помимо тех медицинских работников, которым сокращенное рабочее время установлено по вредности условий труда в соответствии с упоминавшимся уже Списком, для значительной категории работников здравоохранения сокращенное рабочее время предусмотрено иными нормативными актами. Например, работникам здравоохранения сокращенная продолжительность рабочего времени установлена постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 6 «О сокращенной продолжительности рабочего времени организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности».

Рабочее время уменьшается на один час накануне праздничных дней (ст. 116 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Правило о сокращении продолжительности работы накануне государственных праздников и праздничных дней распространяется на все категории работников, в том числе и на работников с сокращенным рабочим временем.

Работа в выходной день (1 или 2 дня в неделю) не допускается, кроме посменной работы и исключительных случаев. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере. Работа в праздничные дни также не разрешается, за исключением работ, не терпящих отлагательства (коммунальное хозяйство, производство непрерывного цикла, срочные ремонтные работы и т.п.).

При работе в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов) продолжительность работы сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели (ст. 117 ТК Республики Беларусь).

Это правило не распространяется на работников, для которых уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время (ст. 117 ТК).

К работе в ночное время не допускаются:

– беременные женщины;

– женщины, имеющие детей до 3 лет;

– работники до 18 лет;

– другие категории работников в соответствии с законодательством;

– инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время – это часть установленной продолжительности рабочего времени, определяемая с соблюдением такой юридической процедуры, как наличие соглашения между конкретным работником и нанимателем в виде неполного рабочего дня, рабочей недели (например, работа по четыре часа три раза в неделю).

Неполное рабочее время характеризуется тем, что продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной уменьшена по соглашению работника с нанимателем.

Неполное рабочее время вводится в интересах тех лиц, которые по каким-либо причинам не могут быть заняты полный рабочий день (женщины, имеющие малолетних детей, лица с пониженной трудоспособностью и другие). Устанавливается неполное рабочее время обычно с соблюдением такой юридической процедуры, как письменная просьба работника.

Неполное рабочее время нельзя путать с сокращенной продолжительностью рабочего времени, которая является полной мерой продолжительности труда, установленной законодательством для определенных категорий работников или для определенных условий работы. При сокращенной продолжительности рабочего времени оплата производится как за полное рабочее время, а не пропорционально проработанному времени.

Вопросы неполного рабочего времени регламентируются ст. 118 ТК Республики Беларусь. В соответствии с указанной статьей по соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени устанавливается как при приеме на работу, так и впоследствии, если работником и нанимателем достигнуто такое соглашение.

Помимо этого, согласно ст. 289 ТК Республики Беларусь наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

– по письменной просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении) или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

– инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;

– при приеме на работу по совместительству;

– другим категориям работников, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Неполное рабочее время является частью нормальной продолжительности рабочего времени (полного или сокращенного), поэтому оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Круг лиц, которым может устанавливаться неполное рабочее время, ничем не ограничен.

Регулируя вопросы неполного рабочего времени, трудовое и трудовое процессуально-процедурное законодательство предусматривает, что в одних случаях наниматель по договоренности с работником может устанавливать неполное рабочее время, в других – на нанимателя возлагается обязанность по просьбе работника установить неполное рабочее время. При этом эта обязанность должна быть выполнена нанимателем вне зависимости от того, позволяют или нет производственные условия для установления неполного рабочего времени.

Трудовым законодательством установлены случаи, когда на нанимателя по просьбе работника возлагается обязанность установить работнику неполное рабочее время.

Если беременные женщины и женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на попечении), обратились к нанимателю с просьбой установить неполное рабочее время, то такая просьба для нанимателя является обязательной. Согласованию между работником и нанимателем подлежит режим работы на условиях неполного рабочего времени.

В соответствии с законодательством на нанимателя возлагается обязанность установить неполное рабочее время по просьбе женщины, осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Для того чтобы такая просьба для нанимателя была обязательной, необходимо наличие одновременно следующих условий:

а) исходя из грамматического толкования ст. 289 ТК Республики Беларусь, такое право может быть предоставлено только женщине (в статье 289 ТК Республики Беларусь используется термин «осуществляющей»);

б) уход женщиной должен осуществляться за больным членом семьи. Если женщина осуществляет уход за другими родственниками (не относящимися к членам ее семьи), то требование в этом случае об установлении режима неполного рабочего времени не является для нанимателя обязательным;

в) необходимость ухода за больным членом семьи должна быть подтверждена медицинским заключением.

Отсутствие хотя бы одного из названных условий снимает с нанимателя обязанность устанавливать режим неполного рабочего времени.

В соответствии со ст. 289 ТК РБ на нанимателя возлагается обязанность устанавливать для инвалидов неполное рабочее время в соответ-

ствии с медицинским заключением. Для правильного применения данного законодательного положения необходимо, во-первых, чтобы работник был инвалидом. При этом не имеет значения группа инвалидности и причина инвалидности. Во-вторых, у работника (инвалида) должно быть медицинское заключение, в котором инвалиду указывается на необходимость работы в условиях неполного рабочего времени.

По аналогии применяется ч. 4. ст. 271, по которой работающие отцы, другие родственники ребенка, воспитывающие детей без матери, а также фактически осуществляющие уход за ребенком до достижения возраста трех лет, имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим матерям.

На основании ч. 4 ст. 185 работающая женщина, а в случаях, предусмотренных законодательством, вместо матери по усмотрению семьи отец или другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ребенком до достижения им возраста трех лет по их желанию могут работать по основному или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (но не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия.

Таким образом, трудовым законодательством устанавливаются случаи, когда по желанию указанных выше работников наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время. Круг лиц, имеющих названную льготу, может быть расширен в коллективном договоре.

О неполном рабочем времени, как существенном условии трудового договора, должно быть указано в приказе нанимателя о приеме на работу. Если договоренность достигнута в период работы на данном предприятии, в учреждении, организации, то она также должна оформляться приказом, хотя установление нового режима работы в данном случае не может рассматриваться как перевод на другую работу.

Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок;

в) на летний период;

г) на период учебы и т.д.

Неполное рабочее время имеет место при работе по совместительству, а также в случаях, когда штатным расписанием предусмотрена по определенным должностям часть ставки (например, четверть, половина).

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.

Следует отметить тот факт, что при работе работника на условиях неполного рабочего времени и привлечении к работе за пределами установленного в трудовом договоре времени такая работа оплате не подлежит, хотя сам порядок привлечения аналогичен порядку привлечения к сверхурочным работам.

Сверхурочная работа (работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего распорядка или графика сменности), как правило, не допускаются. Наниматель может прибегать к сверхурочным работам в исключительных случаях, предусмотренных законодательством.

Сверхурочные работы разрешаются 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.

Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает предельное количество сверхурочных работ и ограничения для отдельных категорий работников по сверхурочным работам.

В соответствии со ст. 122 ТК РБ сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

В рамках данной темы следует обратить внимание на то, какая работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочной не признается. Сверхурочной не признается работа, выполненная:

– по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или ведома нанимателя;

– работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены);

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

– работниками-надомниками.

Трудовой кодекс предусматривает три различных основания применения сверхурочных работ:

– согласие работника (общее правило);

– предписание закона (без согласия работника);

– условие коллективного договора, соглашения (без согласия работника).

Право сокращать (но не увеличивать) предельное количество сверхурочных работ предоставлено Правительству Республики Беларусь.

Сверхурочные работы подлежат учету по типовой форме Т-15 на основе документов, оформленных на производство таких работ, с указанием в них отработанного времени и других данных, необходимых для

определения доплат за эти часы работы. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

К сверхурочным работам не допускаются:

– беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет;

– работники моложе 18 лет;

– работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий;

– освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с медицинским заключением;

– другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им в соответствии с медицинским заключением.

Основной компенсацией за работу в сверхурочное время является дополнительная оплата. По договоренности с нанимателем работнику может также предоставляться другой день отдыха (ст. 69 ТК).

Особое внимание должно быть уделено правовому регулированию ненормированного рабочего дня. Необходимо уяснить особенности правового положения работников с ненормированным рабочим днем, а также порядок его установления.

При выполнении работы на условиях неполного рабочего времени предельная норма продолжительности рабочей недели уменьшается (т.е. становится менее 40 часов в неделю). Продолжительность рабочего времени работникам с ненормированным рабочим днем не может быть меньше установленной законодательством (т.е. не менее 40 часов в неделю). Ненормированный рабочий день не означает, что он не ограничивается нормой рабочего времени. Согласно ст. 112 ТК полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (для отдельных категорий работников продолжительность сокращается).

Ненормированный рабочий день – это установленное законодательством условие труда, состоящее в том, что работники в отдельные рабочие дни в силу производственной необходимости обязаны выполнять свои трудовые функции по распоряжению нанимателя или по своей инициативе во внеурочное время, которое в порядке исключения не признается сверхурочным и не компенсируется как сверхурочное время. В качестве компенсации за нагрузку во внеурочное время работникам предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь (ст. 158) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени дополнительный отпуск до 14 календарных дней. При этом следует иметь в виду, что продолжительность рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем не может быть меньше установленной законодательством.

Статьей 112 Трудового кодекса Республики Беларусь определен верхний предел недельной нормы продолжительности рабочего времени – 40 часов. Эта предельная норма распространяется на всех работников независимо от вида нанимателя, категории работников и т.д.

Работники, работающие на условиях неполного рабочего дня, права на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не имеют, поскольку они работают с нормированным рабочим днем (4 часа в день).

Следует обратить внимание на тот факт, что переработка сверх нормы рабочего времени не должна превращать ненормированный рабочий день в постоянно удлиненный. Нанимателю не предоставлено право регулярно привлекать работника с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или обязывать его постоянно перерабатывать сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день не устанавливается рабочим, за исключением водителей служебных легковых автомобилей.

Необходимо усвоить понятие режима рабочего времени и его отличие от режима работы; знать, как устанавливается время начала и окончания работы; уяснить, в каких случаях допускается разделение рабочего дня на части.

Правовому регулированию режима рабочего времени посвящены стст. 123 – 131 ТК.

Согласно ст. 123 ТК *режим рабочего времени* – это порядок распределения нанимателем установленных Трудовым 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 имеет целью обеспечить, с одной стороны, соблюдение установленных норм рабочего времени, с другой – интересы работников и соблюдение правил охраны труда. Поэтому выбор оптимального режима работы – одна из центральных задач организации труда на производстве.

Следует различать режим работы, который применяется у нанимателя, и режим рабочего времени конкретных работников. Так, например, организация может функционировать непрерывно, а работники, естественно, трудятся посменно. Режим рабочего времени может быть единым для всех работников либо различным (для отдельных структурных подразделений, групп работников и т.п.).

Режим рабочего времени определяется локальными нормативными актами – правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности). При этом график работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Необходимо различать следующие основные виды режима рабочего времени:

а) режим рабочей недели;

б) режим рабочего дня (рабочей смены);

в) режим рабочего времени при сменной работе;

г) нестандартные режимы рабочего времени. Общий порядок организации этого режима работы определен ст. 125 ТК.

Статья 124 ТК предусматривает два вида рабочей недели:

– пятидневную с двумя выходными днями;

– шестидневную с одним выходным днем.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом. Таким образом, Трудовой кодекс признает равенство двух видов рабочей недели и возможность свободного выбора любого из них.

Режим рабочего дня. Режим рабочего дня определяет время начала и окончания работы, а также время перерывов.

Сменный режим работы. Сменный режим работы (в две смены и более) вводится по различным основаниям: в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы при необходимости более эффективного использования оборудования и др. Сменный режим работы определяет последовательность чередования работников по сменам.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю после выходного дня.

К нестандартным режимам рабочего времени относятся: суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, гибкое рабочее время, вахтовый метод организации работ и др.

Суммированный учет рабочего времени. Согласно ст. 126 ТК суммированный учет рабочего времени может применяться в непрерывно действующих организациях, а также там, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени установленная продолжительность рабочего дня и рабочей недели отрабатывается работником в среднем за учетный период. При этом сумма часов рабочего времени за учетный период должна быть равна норме часов за этот период. Учетный период может определяться календарными или иными периодами в зависимости от конкретных условий. Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Норма часов ежедневной работы (смены), как правило, распределяется таким образом, чтобы она была отработана работником при одном перерыве для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов.

Вместе с тем, согласно ст. 127 ТК режим рабочего времени 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 рабочего времени не более четырех часов. Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается.

К числу условий, выступающих причинами разделения рабочего дня на части, относятся, например, невозможность обеспечить равномерную занятость работников на протяжении всего рабочего дня (смены), неравномерность загрузки рабочего времени, вызванная различным потоком клиентов (пассажиров) в течение рабочего дня, и т.п. Основания и порядок применения раздробленного рабочего дня работников отдельных отраслей (связи, автотранспорта и др.) уточняются в специальных положениях.

В соответствии со ст. 127 ТК Республики Беларусь решение о разделении рабочего дня на части принимается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Гибкое рабочее время регулируется стст. 128 – 131 ТК. Режим гибкого рабочего времени – форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

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

Работники, переводимые на указанный режим, не позднее чем за месяц должны быть проинформированы о дате перевода на данный режим и ознакомлены с условиями и спецификой работы по данному режиму.

Режим гибкого рабочего времени может применяться для отдельного работника или коллективов структурных подразделений организаций. Данным режимом допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала и окончания работы, но при наличии двух условий: обязательная фиксация времени, в течение которого человек должен присутствовать на работе; отработка установленной продолжительности ежедневной работы в рамках 40-часовой рабочей недели.

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.

К основным особенностям режима гибкого рабочего времени относятся: 1) является специфической формой организации рабочего времени, позволяющей работникам самостоятельно определять сроки работы сообразно со своими социально-бытовыми, семейными и иными личными потребностями и с учетом интересов производства; 2) может применяться повсеместно как при пятидневной и шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы (об ограничениях применения режима гибкого рабочего времени см. ст. 131 и комментарий к ней); 3) может применяться как для отдельных работников, так и для коллективов структурных подразделений организации (цехов, отделов, секторов и т.п.); 4) смысл заключается в саморегулировании в определенных пределах начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня; 5) важнейшим условием введения является полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого четного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.) (об основных вариантах режима гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода см. ч. 4 и ст. 129 и комментарии к ним); 6) для его введения необходима инициатива «снизу» – индивидуальные или коллективные просьбы работника (работников); 7) введение является правом (но не обязанностью) нанимателя, которое он реализует с учетом производственных интересов и возможностей; 8) устанавливается нанимателем по согласованию с профсоюзом; 9) работники должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим и ознакомлены со спецификой работы по данному режиму не позднее, чем за один месяц; 10) не применяется при выполнении работы вне организации; 11) применение не влечет за собой ограничений трудовых прав работников, запись в трудовую книжку не вносится.

Режим ненормированного рабочего дня заключается в том, что работа руководителей и некоторых других ответственных специалистов или категорий работников не поддается точному учету, в силу чего (а также особенностей их деятельности) эти работники могут привлекаться к труду сверх нормального рабочего времени. Вопрос о режиме ненормированного рабочего дня в настоящее время решается непосредственно в коллективном договоре или ином локальном акте либо в трудовом договоре работника. Наниматели, исходя из своих экономических возможностей, в порядке компенсации обычно предоставляют указанным работникам дополнительный отпуск сверх основного минимального отпуска, который составляет 21 календарный день.

Использование и учет рабочего времени. Основные обязанности работников и нанимателей по эффективному использованию рабочего времени установлены ст. 132 ТК. Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязаннос-

тей, а наниматель обязан создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени.

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

Указанные обязанности конкретизируются в других статьях Трудового кодекса, иных актах законодательства, локальных нормативных актах, трудовых договорах.

Учет рабочего времени. Учет рабочего времени должен быть организован у каждого нанимателя. Он является средством контроля за выполнением работниками установленных норм рабочего времени, дает возможность выявлять потери рабочего времени и их причины, позволяет осуществлять правильную организацию оплаты труда. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени предусмотрена ст. 133 ТК. 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, включаемого 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 подготовительных 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.

Вопросы для самоконтроля

1. Что следует понимать под рабочим временем в социально-экономическом и правовом аспектах?

2. Какие задачи решает правовой институт рабочего времени?

3. Что учитывается при установлении продолжительности рабочего времени?

4. Что является основой для исчисления рабочего времени и какие имеются нормативы рабочего времени?

5. В чем состоит различие между рабочим днем и рабочей сменой?

6. В каких случаях продолжительность рабочего времени устанавливается по соглашению между администрацией и работником?

7. Охарактеризуйте нестандартные режимы рабочего времени.

8. Каковы особенности правового регулирования вахтового метода организации работ?

Тема дипломной работы

1. Рабочее время в трудовом праве.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика рабочего времени по трудовому праву Республики Беларусь.

2. Виды рабочего времени.

3. Права нанимателя и работника при организации рабочего времени.

4. Режим рабочего времени.

Рекомендуемая литература

1. Буянова, М.О. Рабочее время. Комментарий к КЗоТ РФ / М.О. Буянова; под ред. К.П. Гусова. – М.: Проспект, 1999. – 621 с.

2. Греченков, А.А. Трудовое право (Основные положения курса): справочное пособие / А.А. Греченков. – Минск: Тетра Системс, 1999. – 79 с.

3. Лазарчук, Е.А. Особенности правового регулирования рабочего времени педагогических работников вузов / Е.А. Лазарчук // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 ноября 2009 г. / НЦЗПИ; БГУ; редкол.: Т.А. Белова [и др.]. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 355 – 357.

4. Миронов, В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации / В.И. Миронов // Трудовое право. – 2002. – № 8. – С. 12 – 70.

5. Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 480 с.

6. Трудовое право России: учеб. для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Изд. НОРМА, 2003.

7. Юридический справочник работника по кадрам / Б.А. Волков [и др.]; под общ. ред. Г.Б. Шишко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 1998. – 768 с.

8. Ядевич, Н.И. Комментарий законодательства о труде Республики Беларусь / Н.И. Ядевич [и др.]. – Минск: «Право и экономика», 1996. – 104 с.

Основные нормативные источники

1. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе в промышленности»1921 г.

2. Конвенция № 77 «О медицинском освидетельствовании подростков в промышленности» 1946 г.

3. Конвенция № 78 «О медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах» 1946 г.

4. Конвенция № 79 «О ночном труде подростков на непромышленных работах» 1946 г.

5. Конвенция № 103 «Об охране материнства» 1952 г.

6. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 11 нояб. 1991 г. № 1224-XII (в ред. от 17.07.2009 г. № 48-З) // Ведомости Верхов. Совета Респ. Беларусь. – 1994. – № 8. – Ст. 115; 1996. – № 21. – Ст. 380; № 22. – Ст. 392; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 69. – 2/193; 2004. – № 174. – 2/1068.

7. Об утверждении порядка осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства о труде: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 23 окт. 2000 г. № 1640, с изм. и доп. от 27 июня 2009 г. № 839 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 22. – 5/5300; 2003. – № 1. – 5/11685.

8. О сокращенной продолжительности рабочего времени работников организаций здравоохранения любых организационно-правовых форм собственности: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь от 5 апр. 2000 г. № 6 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 8/3379.

9. О донорстве крови и ее компонентов: Закон Респ. Беларусь от 31 янв. 1995 г. (с изм. от 14.06.2007 г. № 239-З) // Ведомости Верхов. Совета Респ. Беларусь. – 1995. – № 14. – Ст. 134; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 108. – 2/807; 2006. – № 107. – 2/1235.

10. Об утверждении Инструкции о порядке и критериях определения группы и причины инвалидности, перечне медицинских показаний, дающих право на получение социальной пенсии на детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, и степени утраты их здоровья: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь от 25 окт. 2007 г. № 97 (в ред. от 21.07.2009 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 274. – 8/17387.

Задачи

1. Наниматель перевел работников энергоцеха на гибкий режим рабочего времени без согласования с профсоюзом. Работники обратились в профком организации с требованием разъяснить порядок и специфику работы по введенному режиму, сетуя на то, что инициатива на введение режима гибкого времени от них не исходила.

Какой ответ должен дать профком?

2. Работа на предприятии с непрерывным технологическим циклом выполняется круглосуточно, по графику, четырьмя сменами. За календарный год согласно графика каждый работник перерабатывает 120 – 140 часов по сравнению с нормо-часами за это время. Администрация оплачивает эти часы в одинарном размере.

Относятся ли переработанные часы к сверхурочным работам? Какое основание необходимо для применения сверхурочных работ? Правильно ли произведена администрацией предприятия оплата переработанного времени?

3. Начальник строительно-монтажной организации самостоятельно установил суммированный учет рабочего времени (помесячный), при котором

работникам приходится работать по графику в выходные и даже в праздничные дни. Группа рабочих обратилась в Комитет профсоюза с жалобой на то, что ненормированный рабочий день на них не может быть распространен.

На каких предприятиях, учреждениях, производствах и видах работ допускается введение суммированного учета рабочего времени? Какая разница между суммированным и помесячным учетом? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для работников строительно-монтажной организации?

4. В одном из медицинских учреждений между руководителем учреждения и работником, М., имеющей 3-летнего ребенка, возникли разногласия по поводу привлечения ее к работам в ночное время. М. обратилась в Комитет профсоюза с просьбой помочь в сложившейся ситуации.

Как должен быть решен вопрос? Правы ли стороны?

5. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 2 часа остаться после смены для производства срочных работ. По выполнении поручения рабочие обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Какие нарушения трудового законодательства допущены? Должна ли быть компенсирована указанная работа? В каком порядке?

Глава 14. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

14.1. Понятие и порядок предоставления работникам отдельных видов времени отдыха

Во Всеобщей Декларации прав человека (ст. 24) право граждан на отдых провозглашено в качестве неотъемлемого права каждого человека. Право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск, закреплено в ст. 43 Конституции Республики Беларусь. Правовое регулирование времени отдыха осуществляется Трудовым кодексом, иными актами законодательства, локальными нормативными актами, трудовыми и коллективными договорами (контрактами).

Рабочее время и время отдыха – это явления, которые более целесообразно рассматривать как взаимосвязанные, взаимозависимые и взаимоисключающие друг друга.

Отличительными признаками времени отдыха являются:

1) время, в течение которого законодательство освобождает работника как от трудовых обязанностей, так и государственных поручений;

2) время, которое работник может использовать по своему усмотрению в целях удовлетворения своих интересов и восстановления работоспособности.

В тех случаях, когда работник не мог использовать внерабочее время по своему усмотрению (например, при выполнении государственных или общественных обязанностей), государство сохраняет за работником заработную плату в определенном законодательством размере или предоставляет за выполнение общественных поручений определенные льготы, например дополнительный оплачиваемый отпуск, освобождение от работы, и, следовательно, не считает эти периоды временем отдыха.

Все остальное календарное время, свободное от выполнения трудовых обязанностей, считается временем отдыха, хотя в него включается и время проезда к месту работы и обратно, время удовлетворения физиологических (сон, питание) и эстетических потребностей и т.д.

С целью обеспечения охраны труда, восстановления работоспособности, а также компенсации больших по сравнению с нормальными затрат труда на работах с вредными и тяжелыми условиями труда законодательство регламентирует чередование рабочего времени и времени отдыха, распределение свободного времени между периодами рабочего времени.

Исходя из этого, законодательством установлены следующие виды времени отдыха:

– перерывы в течение рабочего дня;
– ежедневный (междусменный) отдых;
– еженедельные выходные дни;
– праздничные дни;
– отпуска.

К перерывам в течение рабочего дня относятся перерывы для отдыха и питания, а также дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ.

Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания, порядок и условия их предоставления закреплены в ст. 134 ТК Республики Беларусь.

Законодательство устанавливает его минимальную и максимальную продолжительность – не менее 20 минут и не более 2 часов (на практике в большинстве случаев перерыв длится от 30 минут до одного часа): время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем; работник использует перерыв по своему усмотрению, он вправе отлучаться на это время с места выполнения работы; перерыв не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Таким образом, Трудовой Кодекс Республики Беларусь закрепляет лишь основные положения о порядке и режиме указанного перерыва, пре-

доставляя широкие возможности для решения конкретных вопросов с учетом местных условий в локальном порядке.

От перерыва для отдыха и питания необходимо отличать дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ, предоставляемые наряду с перерывом для отдыха и питания, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате. К ним относятся перерывы для кормления ребенка, для обогревания при работе в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 135 ТК).

Следующим видом отдыха является ежедневный отдых. *Ежедневный отдых* можно определить как время для отдыха в период между окончанием рабочего дня (рабочей смены) и началом следующего рабочего дня (рабочей смены). В соответствии с ч. 2 ст. 125 ТК Республики Беларусь режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со статьей 123 ТК. При этом продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно, работа в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность ежедневного отдыха (между сменами) должна быть вместе с временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день. Для обеспечения этой продолжительности ежедневного отдыха законодательством установлено требование равномерного чередования смен (ст. 125 ТК). Например, при 7-часовой рабочей смене и продолжительности обеденного перерыва 1 час продолжительность ежедневного отдыха должна составлять не менее 16 часов. Если продолжительность смены по графику больше 8 часов, длительность ежедневного отдыха между сменами уменьшается, что компенсируется за счет увеличения еженедельного отдыха. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утвержденными нанимателем по согласованию с профсоюзом. Основанием для введения сменного режима являются случаи, когда длительность производственного процесса превышает допустимую законодательством продолжительность ежедневной работы одного работника. Соблюдение графиков сменности – обоюдная обязанность как нанимателя, так и работника.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха находится в зависимости от продолжительности рабочей смены. При этом при 8-часовой продолжительности смены минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами вместе со временем перерыва для отдыха и питания должна составлять не менее 16 часов. При невозможности соблюдения минимальной продолжительности ежедневного отдыха между сменами его уменьшение должно компенсироваться увеличением еженедельного непрерывного отдыха.

На производствах с суммированным учетом рабочего времени также должно быть обеспечено получение работниками ежедневного отдыха указанной продолжительности.

Законодательством установлены особенности предоставления ежедневного (междусменного) отдыха в учреждениях с непрерывным производственным процессом, в учреждениях, осуществляющих непрерывное обслуживание населения, на сезонных производствах, при вахтовом методе организации работ. В этом случае отдых предоставляется в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графикам работ (сменности) через определенное число дней работы подряд. Недоиспользованные в указанном случае часы ежедневного (междусменного) отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней в течение учетного периода.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период (ст. 138 ТК РБ).

Таким образом, за общее правило принято, что ежедневный (междусменный) перерыв вместе с обеденным перерывом не должен быть меньше двойной продолжительности работы в предшествующий перерыву рабочий день.

Важным видом времени отдыха является еженедельный отдых. При его предоставлении работникам и служащим используются многие процедуры, указанные ниже. Правовое регулирование выходных дней осуществляется стст. 136 – 146 Трудового кодекса Республики Беларусь. Право на выходные дни имеют все работники, в том числе с ненормированным рабочим днем, временные и сезонные. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов и исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня (выходных дней) и до момента его начала в первый после выходного дня (выходных дней) рабочий день. При многосменном режиме работы, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период (ст. 138 ТК РБ).

Основную часть еженедельного отдыха составляют выходные дни. В ст. 136 ТК РБ «Выходные дни» закреплено, что при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю, кроме той недели, когда второй выходной, например, в одну из суббот, графиком предусматривает возмещение недоработки до недельной нормы рабочего времени.

Общим выходным днем является воскресенье. Воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь. Исключения касаются непрерывно действующих учреждений и организаций, в которых выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ

(сменности) через определенное число дней работы подряд и организаций, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья, в которых выходной день устанавливается в другой день недели в порядке, установленном законодательством, с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе по общему правилу определяется графиком и чаще всего приходится на субботу. Вместе с тем, может быть предусмотрено предоставление второго выходного дня в понедельник.

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

Законодательством предусмотрены следующие основания привлечения к работе в выходные дни:

– по предложению нанимателя с согласия работника, при этом если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить согласие от каждого из них (необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель);

– в силу предписания закона (без согласия работника, ст. 143 ТК) наниматель вправе привлекать работника к работе в выходной день без его согласия в следующих исключительных случаях для: предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия; предотвращения несчастных случаев; устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи; оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи;

– по предложению работника с согласия нанимателя. В соответствии со ст. 143 ТК допускается предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе – 12 выходных дней в год для каждого работника, при этом в предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в силу предписания закона.

Для отдельных категорий работников при привлечении их к работе в указанные дни законодательство устанавливает дополнительные гарантии.

Законодательство ограничивает круг работников, которых наниматель имеет право привлекать к работе в выходные дни без их согласия.

Привлечение к работе в выходной день оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, установленных для

допуска к работе в выходные дни для некоторых категорий работников. Не могут привлекаться к работе в выходные дни работники в возрасте до 18 лет (ст. 176); беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), могут привлекаться к работе в выходные дни во всех случаях при условии их согласия (ст. 263); инвалиды – с их согласия и при условии, что такая работа им не запрещена в соответствии с медицинским заключением (ст. 146 ТК).

14.2. Трудовые и социальные отпуска

Работа в нерабочие дни компенсируется оплатой в повышенном размере (ст. 69 ТК). При этом, если эта работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию предоставляется, кроме повышенной оплаты, другой день отдыха.

Наиболее значимыми видами времени отдыха являются трудовые и социальные отпуска, которые предоставляются рабочим и служащим при соблюдении следующих процедур. Под отпуском понимается освобождение работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь (ст. 150 ТК). Трудовые и социальные отпуска предусмотрены главой 12 ТК. Работники имеют право на указанные отпуска при наличии оснований, предусмотренных законодательством.

Право на отпуск не зависит от организационно-правовой формы организации и ее формы собственности, занимаемой должности (руководитель, специалист, рабочий и т.д.), формы оплаты труда (сдельная, повременная), режима работы (ежедневная, шестидневная рабочая неделя, скользящий график и т.д.), условий труда (обычные, вредные), срока трудового договора (на определенный, на неопределенный срок, на время выполнения работы).

Исключение составляют временные работники и работники, занятые на сезонных работах, на которых это право не распространяется.

Право на отпуск на общих основаниях имеют и внештатные работники, то есть те, которые не состоят в списочном составе учреждения, если они работают по трудовому соглашению в порядке трудовых отношений и подлежат государственному социальному страхованию.

Работающие по совместительству имеют право на отпуск как по основной, так и по совмещающей работе, причем отпуска должны предоставляться одновременно (см. постановление от 26 октября 1998 г. № 88). Но поскольку использование отпуска во время прохождения практики и после нее учебными планами не предусматривается, практикантам выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Если практика продолжается менее двух месяцев, то студенты, учащиеся рассматриваются как временные работники и правом на отпуск или замену его денежной компенсацией не пользуются.

Право работника на отпуск зависит от исчисления стажа работы, дающего право на отпуск. В стаж работы, дающий право на отпуск, включаются:

1. Фактически проработанное время:

– время выполнения трудовых обязанностей (в том числе и период испытания) в своей организации;

– время нахождения в командировке;

– время производственного обучения;

– время внедрения изобретений и т.д.

Из общего правила о включении в стаж для отпуска фактически проработанного времени сделано одно исключение. Если работник отбывает по приговору суда наказание в виде исправительных работ, то этот период в стаж для отпуска не включается.

2. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при восстановлении на работе). Например, выполнение работниками государственных или общественных обязанностей, явка по вызову в органы дознания и предварительного следствия к прокурору, в суд в качестве свидетеля, эксперта, специалиста, переводчика и т.д.

3. Время, когда работник фактически не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

4. Другие периоды времени, предусмотренные законодательством.

В новой редакции статьи 150 ТК Республики Беларусь указано, что 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 без отрыва от производства, в связи с катастрофой на ЧАЭС, по уважительным причинам личного и семейного характера.

Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение года (ежегодно) в связи с трудовой деятельностью работника и предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника (ст. 153 ТК), причем рабочий год исчисляется со дня поступления работника на работу к данному нанимателю. В системе трудовых отпусков различаются основной отпуск (минимальный или удлиненный) и дополнительный отпуск.

Следует иметь в виду, что само название статьи 155 ТК Республики Беларусь и ее содержание изменены Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З. Ранее эта статья называлась «Продолжительность основного отпуска». В новой редакции ст. 155 ТК предусмотрено, что продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Введено такое понятие, как основной отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней.

Частью 2 статьи 155 ТК установлено, что перечни организации и должностей, а также категории работников с продолжительностью основ-

ного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством по согласованию с Президентом Республики Беларусь. В связи с этим Совету Министров Республики Беларусь поручено в течение 6 месяцев со дня официального опубликования обеспечить приведение законодательства Республики Беларусь в соответствие с законом, принять необходимые меры для реализации его положений.

Постановлением Правительства будут утверждены перечни организаций и должностей, категории работников, у которых продолжительность основного трудового отпуска будет более 24 календарных дней.

Законом из ТК исключена статья 156, которая предусматривала право на предоставление основных удлиненных отпусков и их продолжительность.

Следует подчеркнуть, что название статьи 157 ТК Республики Беларусь «Дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда» заменено на «Дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы».

Если ТК в прежней редакции предусматривал право на дополнительный отпуск только за работу с вредными условиями труда, то новая редакция статьи 157 ТК предусматривает дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы. Порядок, условия предоставления указанных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Новой редакцией статей 158 – 160 ТК Республики Беларусь установлены дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, за продолжительный стаж работы и поощрительные отпуска. В статье 158 ТК работникам с ненормированным рабочим днем наниматель за счет собственных средств устанавливает дополнительный отпуск продолжительностью до семи календарных дней. Работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одном учреждении, отрасли, в соответствии со статьей 159 ТК наниматель за счет собственных средств может устанавливать дополнительный отпуск до трех календарных дней. Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться в соответствии со статьей 160 ТК 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.

В соответствии с новой редакцией статьи 166 ТК Республики Беларусь 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:

– женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

– лицам моложе 18 лет;

– работникам, принятым на работу в порядке перевода;

– совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

– участникам Великой Отечественной войны;

– женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

– работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования;

– в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

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

Допускается предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Трудовой отпуск может быть:

– предоставлен досрочно в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием и другими непредвиденными обстоятельствами;

– перенесен или продлен в течение текущего рабочего года при наступлении причин, перечисленных в части 1 статьи 171 ТК, до начала трудового отпуска или во время его;

– перенесен на следующий рабочий год в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, при условии согласия работника на такой перенос и предоставлении оставшейся части трудового отпуска до окончания текущего рабочего года продолжительностью не менее семи календарных дней;

– разделен на части с учетом того, что одна часть должна быть не менее 14 календарных дней;

– прерван с согласия работника, за исключением отзыва работников моложе 18 лет и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, при условии предоставления неиспользованной части отпуска в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год либо компенсации в денежной форме, если иное не предусмотрено коллективным договором;

– сокращен по причине прогула без уважительных причин на количество дней прогула при условии продолжительности трудового отпуска не менее 21 календарного дня.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда дается право на дополнительный отпуск, независимо от ведомственной подчиненности и форм собственности организации.

Полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется работникам, фактически проработавшим в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев путем присоединения его к основному минимальному отпуску продолжительностью 21 календарный день.

Предусматривается, что в стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда, включаются:

– период временной нетрудоспособности;

– время отпуска по беременности и родам, время выполнения работ при переводе беременных женщин на более легкую работу, а также при переводе на более легкую работу женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

– время выполнения государственных и общественных обязанностей. При исчислении стажа, дающего право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда, как при 6-дневной, так и при 5-дневной рабочей неделе число полных месяцев работы определяется путем деления суммарного числа дней такой работы в течение рабочего года на среднемесячное число рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий 15 календарных дней и более, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней – из подсчета исключается.

В том случае, когда работник проработал меньше 11 месяцев, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени либо полностью, если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом.

Если у работника право на основной и дополнительный ежегодные отпуска возникает в разное время, то эти отпуска предоставляются ему одновременно и в полном объеме. При этом стаж работы, дающий право на основной отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется раздельно как по основному, так и по дополнительному ежегодному отпуску.

В тех случаях, когда работники в течение рабочего года работали в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых дополнительный отпуск предоставляется разной продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе.

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований, дающему право на дополнительный отпуск большей продолжительности.

Дополнительный отпуск ежегодно предоставляется работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы в одной организации:

– рабочим организаций гражданской авиации;

– работникам, занятым в легкой промышленности;

– работникам предприятий и организаций черной и цветной металлургии;

– рабочим и служащим, занятым в основной и неосновной деятельности организаций отраслей: промышленности, строительства, связи, сельского хозяйства, транспорта;

– иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

В соответствии с новой редакцией статьи 168 ТК Республики Беларусь 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:

– лицам моложе 18 лет;

– ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

– женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

– работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– работникам, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986 – 1989 гг. в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986 – 1987 гг. – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения;

– работникам, эвакуированным и отселенным из зон эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, а также самостоятельно покинувшим эти зоны после аварии на Чернобыльской АЭС;

– донорам, которым выданы знаки «Почетный донор Республики Беларусь», «Почетный донор СССР», «Почетный донор общества Красного Креста БССР»;

– в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором;

в определенный период:

– работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней и заочной формах получения образова-

ния – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, сдачи кандидатских экзаменов, а также во время каникул в учреждении образования;

– работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, в период этого отпуска;

– работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

– учителям (преподавателям) 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;

– женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

– работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

При установлении продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности необходимо принимать во внимание круг обязанностей (объем работы), выполняемых тем или иным работником, а также необходимость выполнения в полном объеме возложенных на него трудовых обязанностей в отдельные дни работы сверх установленного для данной категории работников нормального рабочего времени.

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 14 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 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

– при временной нетрудоспособности работника;

– при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

– в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

– 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);

– в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

– с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Если причины, перечисленные в части 1 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 перечисленные причины 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.

В соответствии со статьей 161 ТК запрещена замена отпуска денежной компенсацией. В этой статье указано, что 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 18 лет и работникам 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.

Важным видом времени отдыха, которое предоставляется работникам, являются социальные отпуска. Их предоставление также сопровождается юридическими процедурами.

Социальные отпуска предоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей сверх трудового отпуска с сохранением за работником трудового места и независимо от продолжительности, места и вида работы и организационно-правовой формы организации.

На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных ТК или коллективным договором, соглашением, – заработная плата.

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. В случае неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

Законодательством предусмотрены следующие оплачиваемые социальные отпуска: по беременности и родам (ст. 184 ТК); по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 185 ТК). Вместе с оплачиваемы-

ми социальными отпусками законодателем предусмотрены кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, которые наниматель обязан предоставить работнику в соответствии со статьей 189 ТК и кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем в соответствии со статьей 190 ТК. Работнику по инициативе нанимателя может быть также предоставлен отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы.

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

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

Дородовый отпуск предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.

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 3 лет с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия, размеры и условия выплаты которого устанавливаются законодательством.

Отпуск 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, а при назначении опеки – опекуну ребенка. При этом за ними сохраняется право на получение ежемесячного государственного пособия.

По желанию этих лиц 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 3 лет включается в общий стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности, кроме дающего право на пенсию за работу с особыми условиями труда и выслугу лет.

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

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

– женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

– ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

– осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

– инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

– иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением. Отпуска предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами.

По семейнобытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, помимо тех, которые предусмотрены частью 1 статьи 189 ТК, 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 предусмотрено коллективным договором, соглашением.

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 предоставить ему отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

По договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы (ст. 190 ТК) может предоставить часть трудового отпуска по правилам, установленным частью 1 статьи 174 ТК. Продолжительность трудовых и социальных отпусков исчисляется по общему правилу в календарных днях. При этом государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом. Примерная форма записки об отпуске утверждена постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 18 октября 2000 г. № 110.

Таким образом, изменения и дополнения в ТК, вступившие в силу 26 января 2008 г., затронули такие институты, как трудовые отпуска, рабочее время и т.п. Кроме этого, закреплен ряд норм, предусматривающих повышение ответственности работников и нанимателей за соблюдение дисциплины труда.

Увеличена продолжительность основного трудового отпуска с 21 до 24 дней. При этом, если раньше наниматель мог увеличить такой отпуск без особых проблем, то теперь организации и должности работников, для которых продолжительность основного отпуска может быть и больше 24 дней, устанавливаются только Правительством.

Максимальная продолжительность дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за стаж работы составит 7 и 3 дня соответственно. Однако оплачиваться данные отпуска теперь будут из средств предприятия.

Упразднен основной удлиненный отпуск для преподавателей, научных работников, библиотекарей, учителей, медсестер и т.д. Кстати, его продолжительность составляла от 28 до 56 календарных дней. Постановлением Совета Министров будет определен перечень работников, которым устанавливается отпуск более 24 дней.

Введено ограничение на замену отпуска денежной компенсацией. Теперь замене денежной компенсацией будет подлежать часть отпуска, превышающая только 21 календарный день (ранее – 7 календарных дней).

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, а также для отдельных категорий работников, не допускается.

Отпуск за работу с вредными условиями труда в настоящее время предоставляется на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск. Предоставление права на такой вид компенсации направлено на снижение неблагоприятного влияния вредных и (или) опасных условий труда на работников.

Статьей 157 ТК вводится норма о том, что данный отпуск будет предоставляться работнику по итогам аттестации конкретного рабочего места по условиям труда. Продолжительность отпуска и порядок его предоставления, а также порядок проведения аттестации будут утверждаться Правительством по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Поскольку для проведения аттестации требуется время, предлагается переходный период – 1 год, в течение которого будут продолжать действовать существующие правила и принципы предоставления отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

В связи с внесением изменений в статью 174 ТК отпуск может быть разделен только на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом, как и ранее, одна часть должна быть не меньше 14 календарных дней.

Порядок и условия предоставления учебных отпусков не изменились. Но уменьшена их продолжительность, например, для защиты диплома – со 120 календарных дней до 90.

Согласно изменениям, внесенным в статью 265 ТК, не только мать, но и отец (опекун, попечитель) могут воспользоваться одним свободным от работы днем. Если в семье воспитывается ребенок-инвалид, то отцу (опекуну, попечителю) предоставляется один свободный от работы день в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Если в семье воспитываются двое и более детей в возрасте до 16 лет, то матери или отцу также полагается один свободный день с оплатой на условиях и в размерах, определенных в коллективном договоре.

Если в семье трое и более детей, а также ребенок-инвалид, то и отцу, и опекуну, и попечителю, и, безусловно, матери ребенка предоставляется право на один свободный от работы день в неделю с оплатой в размере дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством.

Дополнение статьи 268 ТК позволит отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет вместо матери, пользоваться теми же гарантиями, которыми наделены женщины, имеющие ребенка. По инициативе нанимателя нельзя уволить, в том числе и по сокращению численности, женщину, воспитывающую маленького ребенка. Если в отпуске по уходу за ребенком находится отец, то на него в полной мере распространяется эта гарантия.

Согласно новому правилу нельзя работать «сутки через двое». Это связано с запретом на работу в течение двух смен подряд. Продолжительность смены не может превышать 12 часов.

Сняты ограничения по допуску к работе в ночное время женщин, имеющих детей до трех лет, но возможно это только с их письменного согласия.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте понятие «времени отдыха» как правовой категории.
2. Какие существуют виды времени отдыха, предусмотренные законодательством?
3. Какие предусмотрены перерывы в течение рабочего дня, как они устанавливаются и какова их продолжительность?
4. Каково правовое регулирование еженедельного отдыха?
5. Каковы особенности правового регулирования привлечения к работе в выходные дни?
6. Каковы особенности правового регулирования привлечения к работе в праздничные дни?
7. Определите понятие и классификацию отпусков.
8. Дайте характеристику каждого вида отпуска.
9. Каковы правила перенесения отпуска на другое время и правила досрочного отзыва работника из отпуска?
10. Что представляет собой ежегодный основной отпуск и каков порядок его предоставления?

Тема дипломной работы

1. Время отдыха в трудовом праве.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика времени отдыха по трудовому праву Республики Беларусь.
2. Право на отдых по законодательству Республики Беларусь.
3. Виды времени отдыха.
4. Права и обязанности нанимателя и работника при организации времени отдыха.

Рекомендуемая литература

1. Греченков, А.А. Трудовое право (Основные положения курса): справ. пособие / А.А. Греченков. – Минск: Тетра Системс, 1999. – 79 с.
2. Гудель, В.В. Регулирование рабочего времени и времени отдыха: что планируется / В.В. Гудель // Право Беларуси. – 2005. – № 8. – С. 36.
3. Кравченко, Е.В. Порядок предоставления всех видов отпусков / Е.В. Кравченко // Бухучет в торговле. – 2002. – № 7. – С. 28 – 38.
4. Лазарев, В. Суммирование отпусков: комментарий / В. Лазарев // Законность. – 1998. – № 1. – С.15 – 19.
5. Масловская, В. Готовимся к отпуску / В. Масловская, А. Ганаго // БНПИ. – 2003. – № 16. – С. 8.
6. Миронов, В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации / В.И. Миронов // Трудовое право. – 2002. – № 8. – С.12 – 70.
7. Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 480 с.
8. Трудовое право России: учеб. для вузов // М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Изд. НОРМА, 2003.
9. Фуникова, А. Отпуск не за горами / А. Фуникова // БНПИ. – 2001. – № 13. – С. 32.
10. Чашин, А.Н. К вопросу о правомерности осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска / А.Н. Чашин // Юрист. – 2005. – № 3. – С. 27.
11. Юридический справочник работника по кадрам / Б.А. Волков [и др.]; под общ. ред. Г.Б. Шишко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 1998. – 768 с.
12. Комментарий законодательства о труде Республики Беларусь / Н.И. Ядевич [и др.]. – Минск: «Право и экономика», 1996. – 104 с.

Основные нормативные источники

1. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе в промышленности», 1921 г. // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.
2. Конвенция № 77 «О медицинском освидетельствовании подростков в промышленности», 1946 г. // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.
3. Конвенция № 78 «О медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах», 1946 г. // Международная Организация труда и пра-

ва человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

4. Конвенция № 79 «О ночном труде подростков на непромышленных работах», 1946 г. // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

5. Конвенция № 103 «Об охране материнства», 1952 г. // Международная Организация труда и права человека / авт.-сост. А.А. Войтик, рук. проекта А.Е. Вашкевич. – Минск: Тесей, 2002. – 256 с.

6. О государственных праздниках и праздничных днях в Республике Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 26 мар. 1998 г. № 157, с изм. и доп. от 5 нояб. 2002 г. № 557 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1998. – № 18. – Ст. 470; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 125. – 1/4138.

Задачи

1. С. работает на государственном предприятии, летом 2008 года самостоятельно поступил на заочное отделение БГУ. В сентябре того же года в связи с началом экзаменационной сессии директор предприятия отказал С. в социальном отпуске на время учебы в связи с тем, что на предприятии некому работать.

Прав ли наниматель?

2. М. поступила в институт, ей прислали справку-вызов на сессию, где сказано: «В соответствии со ст. 216 ТК Республики Беларусь прошу предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск на период установочных занятий и т.д.».

Может ли наниматель предоставить М. дополнительный оплачиваемый отпуск и что для этого нужно? Должна ли М. после окончания института отработать в учреждении определенный срок за то, что ей предоставляли дополнительный оплачиваемый отпуск?

3. 9 месяцев в году инженер-программист М. работает на 0,75 ставки.

Имеет ли он право на дополнительные 7 календарных дней к отпуску?

4. М., работающая по трудовому договору, обратилась к своему заведующему с просьбой предоставить ей дополнительный свободный от работы день. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за детьми, которых было трое, а младшему исполнилось 5 лет. В предоставлении дополнительного свободного дня ей было отказано по причине того, что штат работников мал, а работы много. М. с той же просьбой обратилась к начальнику управления, в структуре которого находилось учреждение.

Прав ли заведующий? Как должен поступить начальник управления? Как, по вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении дополнительного свободного от работы дня?

5. Работник был уволен вследствие недостаточной квалификации до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск. За неотработанные дни отпуска наниматель произвел удержание из заработной платы работника.

Прав ли наниматель? В каких случаях наниматель не имеет право производить удержания из заработной платы?

Глава 15. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

15.1. Понятие и правовые формы регулирования трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина – сознательное добросовестное выполнение работником своих трудовых обязанностей, добровольное соблюдение установленного порядка, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений нанимателя.

Дисциплину труда можно рассматривать как правовую категорию, содержание которой определяется совокупностью норм трудового права, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и нанимателя, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей.

В ст. 193 Трудового кодекса Республики Беларусь дано определение трудовой дисциплины. *Трудовая дисциплина* – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.

Важным аспектом содержания трудовой дисциплины является установленное Конституцией Республики Беларусь принципиальное положение о равенстве прав и обязанностей работников, участвующих в трудовом процессе. В гл. 13 Трудового кодекса Республики Беларусь объединены нормы, регламентирующие трудовую дисциплину.

Работники несут ответственность за соблюдение трудовых обязанностей, а наниматель – за обеспечение производственной дисциплины в полном объеме.

Правовыми формами регулирования трудовой дисциплины являются:

1. Глава 13 Трудового кодекса Республики Беларусь; Типовые правила внутреннего трудового распорядка; отраслевые правила внутреннего трудового распорядка; правила внутреннего распорядка конкретных учреждений (локальные).

2. Уставы и Положения о дисциплине:

– Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь;

– Дисциплинарный устав органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь;

– Дисциплинарный устав должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь;

– Дисциплинарный устав органов внутренних дел Республики Беларусь;

– Положение о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь.

3. Технические правила и инструкции: Инструкция о порядке обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

4. Должностные инструкции работников.

Мерами обеспечения надлежащей трудовой дисциплины у нанимателя являются различные средства воздействия на поведение работников.

К работникам применяются различные методы, способствующие поддержанию определенного необходимого обществу уровня дисциплины труда. Выделяют два наиболее характерных с точки зрения воздействия на участников трудового коллектива метода укрепления трудовой дисциплины: убеждение и принуждение.

Убеждение – метод воздействия, стимулирующий субъекта права к такому поведению, которое соответствует его воле. Убеждение направлено на воспитание сознательности работников, но зависит от их юридической грамотности: чем выше правовая культура работников, тем выше их сознание, понимание значения законов и четкое их соблюдение.

Методом укрепления трудовой дисциплины является *принуждение* – такой метод воздействия, который обеспечивает совершение тех или иных действий субъектов права вопреки их воле. Принуждение реализуется через применение руководителем своих властных полномочий при определенных условиях, предусмотренных законом.

Принуждение как метод укрепления трудовой дисциплины применяется реже, чем метод убеждения. Существуют некоторые особенности применения метода принуждения: 1) он применяется в отношении работников, которые, находясь в трудовом правоотношении, по своей вине нарушают принятые на себя трудовые обязанности; 2) применяемые принудительные меры за нарушение трудовых обязанностей установлены законом; нормативные правовые акты, регулирующие дисциплинарную ответственность, не содержат указания, за какое нарушение следует применять ту или иную меру дисциплинарного воздействия; 3) дисциплинарная ответственность работников за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей возникает перед нанимателем как стороной трудового договора.

Трудовой распорядок для работников определяется локальными нормативными актами. Наиболее детальную конкретизацию основные права работников и нанимателя получают в правилах внутреннего трудового распорядка, уставах и положениях о дисциплине, штатных расписаниях, должностных инструкциях работников, графиках работ, отпусков, положениях и инструкциях по охране труда и технике безопасности, коллективных договорах и соглашениях. Особое место занимают *правила внутреннего трудового распорядка.* Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46 утверждены Типовые правила внутреннего распорядка, которые являются образцом для разработки отраслевых и местных правил. Отраслевые правила внутреннего трудового распорядка отражают специфические условия труда (режим работы, дополнительные меры по охране труда и технике безопасности) в каждой отдельной отрасли народного хозяйства.

Наряду с этим они не могут устанавливать дополнительные меры дисциплинарных взысканий. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом и могут включать следующие разделы: общие положения; порядок приема и увольнения работников;

обязанности работников; обязанности нанимателя; рабочее время и его использование; поощрения за успехи в работе; ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Каждый работник должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка при поступлении на работу, с изменениями и дополнениями, внесенными в них.

В отраслях народного хозяйства, где соблюдение трудовой дисциплины имеет особо важное значение, действуют уставы и положения о дисциплине. Уставы и положения о дисциплине являются специальными ведомственными актами и обеспечивают четкую внутриведомственную организацию труда, соблюдение трудовой дисциплины.

15.2. Поощрительные юридические меры, направленные на соблюдение трудовой дисциплины

Большое значение для укрепления трудовой дисциплины в конкретном учреждении, независимо от форм собственности, имеет поощрение работников за успехи в работе. Поощрением в трудовом праве является публичное оказание почета конкретному члену трудового коллектива в соответствующей форме, предусмотренной нормой трудового права, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными актами. Следовательно, поощрение за успехи в работе – это публичное признание заслуг со стороны нанимателя, оказание работникам общественного почета за достигнутые успехи в труде. Поощрение может быть как материальным, так и моральным.

В соответствии со ст. 196 ТК Республики Беларусь наниматель вправе поощрять работников. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего 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.

За трудовые успехи, которые по своей общественной значимости выходят за рамки конкретного учреждения и организации (за особые трудовые заслуги), работники представляются в соответствующие органы к поощрению, награждению государственными наградами. Государственными наградами Республики Беларусь являются ордена, медали, почетные звания. Высшей степенью отличия является присвоение звания «Герой Беларуси». К видам поощрения за особые трудовые заслуги относятся также государственные премии, благодарности Президента Республики Беларусь и Совета Министров Республики Беларусь.

Трудовой кодекс не предусматривает конкретных видов поощрения работников. Такие виды поощрения могут содержаться в коллективных договорах, заключаемых в конкретном учреждении и организации, в местных правилах внутреннего трудового распорядка, а также в локальных нормах о премировании и депремировании, в соответствующих должностных инструкциях. За образцовое выполнение трудовых обязанностей,

повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе предусмотрены следующие меры поощрения: 1) объявление благодарности; 2) выдача премии; 3) награждение ценным подарком; 4) награждение Почетной грамотой; 5) занесение в Книгу почета, на Доску почета. Правила применения поощрения определяются в коллективном договоре, ПВТР. Так, в локальных нормативных актах часто предусматривается увеличение размеров премий за основные результаты хозяйственной деятельности, увеличение размеров вознаграждения за общие итоги работы учреждения, направление на учебу с выплатой стипендии за счет учреждения и др.

Таким образом, поощрения работников в различных формах являются элементом института дисциплины труда. Это определенная форма общественного признания заслуг конкретного работника, награждение и оказание ему почета в связи с достигнутыми им успехами в труде, влекущими предоставление определенных льгот и преимуществ. Однако материальное поощрение за достигнутые успехи в работе необходимо отличать от поощрительных вознаграждений за труд, например при премиальной системе оплаты труда. Следует иметь в виду, что премиальные выплаты производятся эквивалентно количеству и качеству затраченного труда, за выполнение установленных законом показателей премирования. Материальное поощрение выплачивается сверх системы оплаты труда, включая и премии за особые достижения в труде. Поэтому поощрение работников, устанавливаемое администрацией учреждений и организаций, самостоятельно либо совместно с профсоюзным комитетом имеет юридический характер, значение которого состоит в том, что нормативные правовые акты предусматривают предоставление почета, уважения, льгот и преимуществ в области социально-культурного, жилищно-бытового обслуживания работников, а также продвижения их по работе, которое касается в первую очередь тех работников, которые добросовестно выполняют свои трудовые обязанности, что соответствует ст. 196 ТК Республики Беларусь.

При выдвижении работников к поощрению следует иметь в виду следующие юридические процедуры, направленные на укрепление трудовой дисциплины. Представить работника к поощрению имеют право его непосредственные руководители. Это могут быть начальники цехов, начальники производственных отделений, мастера, бригадиры, в вузах – заведующие кафедрами, деканы, руководители других структурных подразделений. Форма представления к поощрению может быть различной. Это может быть ходатайство, письменная просьба, отношение и другие формы представлений работника к поощрению. К поощрению работников могут представлять трудовые коллективы структурных подразделений и трудовой коллектив учреждения в целом, а также ученые советы факультетов и вузов.

Основанием к поощрению работника может служить образцовое выполнение им трудовых обязанностей, повышение производительности его труда, улучшение качества продукции, которую выпускает при помо-

щи работников конкретное учреждение, продолжительность безупречной работы в данном коллективе, новаторство в труде, экономия энергоносителей, горюче-смазочных материалов, бережное отношение к имуществу нанимателя, безусловное сохранение коммерческой тайны.

За достижения в труде наниматель имеет право поощрить работника не только материально, но и морально. Хорошие результаты в поддержании трудовой дисциплины имеет поощрение работников мерами как материального, так и морального стимулирования одновременно, например награждение работника Почетной грамотой может сопровождаться выдачей ему денежной премии.

Следует подчеркнуть, что в уставах и положениях о дисциплине могут предусматриваться специфические основания для поощрения работников применительно к особенностям условий труда в данной отрасли народного хозяйства. Так, например, в Дисциплинарном уставе должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь 7 мая 2001 года № 243, предусмотрены следующие виды поощрения работников таможенной службы: объявление благодарности; премирование; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой Государственного таможенного комитета Республики Беларусь; награждение нагрудным знаком ГТК Республики Беларусь; присвоение очередного персонального звания на ступень выше соответствующего занимаемой должности; досрочное присвоение персонального звания; занесение в Книгу почета ГТК Республики Беларусь; досрочное снятие дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарным уставом органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь 31 августа 1999 года № 509, установлено, что к работникам органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям могут применяться следующие поощрения: объявление благодарности; снятие ранее наложенного взыскания; награждение ценным подарком или деньгами; награждение Почетной грамотой (грамотой); награждение нагрудным (памятным) знаком органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям; досрочное присвоение очередного специального звания; присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по занимаемой штатной должности; занесение в Книгу почета.

В Дисциплинарном уставе органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь указано, что применять поощрения к своим работникам могут только прямые начальники в пределах предоставленных им прав. В п. 7 устава указано, что прямыми начальниками являются те, которым работники органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям подчинены по службе. При этом порядок применения поощрений подробно прописан в пп. 15 – 22 устава.

Приказ о поощрении работника либо распоряжение коллегиального органа об этом может быть оглашен в трудовом коллективе на общем собрании, на производственном совещании, на ученом совете факультетов и вузов, а копия его может быть вручена конкретному работнику под расписку.

15.3. Принудительные юридические меры, направленные на соблюдение трудовой дисциплины

Одним из средств обеспечения трудовой дисциплины является самостоятельный вид юридической ответственности – дисциплинарная ответственность. Несмотря на то, что Трудовой кодекс Республики Беларусь не дает определения понятия дисциплинарной ответственности, в юридической литературе встречаются различные ее определения. Рассмотрим следующие из них: дисциплинарная ответственность – применяемое нанимателем правовое средство принуждения работника к исполнению трудовых обязанностей; законная форма воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, предусматривающая ответственность работников перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок.

Основанием дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок. Из содержания ст. 197 ТК Республики Беларусь следует, что под дисциплинарным проступком понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Элементами дисциплинарного проступка (составом правонарушения) выступают: субъект, объект, субъективная сторона, объективная сторона. Субъектом дисциплинарного проступка является работник, который находится в трудовых правоотношениях с нанимателем и в силу этого обязан подчиняться трудовому распорядку, дисциплинарному уставу, должностной инструкции. Объектами дисциплинарного проступка являются трудовые обязанности работника, закрепленные в должностных инструкциях, технических правилах, и трудовой распорядок, установленный у данного нанимателя правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка выражается в невыполнении или ненадлежащем выполнении трудовых обязанностей и требований трудового распорядка работником, а также психическое отношение виновного лица к своему неправомерному поведению.

Объективной стороной дисциплинарного проступка является противоправное действие или бездействие, которое влечет нарушение обязанностей работника. Противоправное действие (бездействие) признается дисциплинарным проступком лишь в том случае, если оно совершено в рабочее время.

Вина работника в совершении противоправного деяния может выражаться в форме умысла или неосторожности. При привлечении к дисциплинарной ответственности работника следует учитывать характер и степень общественной вредности правонарушения. Дисциплинарный проступок должен быть зафиксирован в надлежащем порядке. Основными принципами дисциплинарной ответственности являются законность, обоснованность и справедливость, правовые гарантии при ее наступлении.

Ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь содержит следующие виды мер дисциплинарного взыскания: замечание; выговор; увольнение. Для отдельных категорий работников с особым характером труда

могут предусматриваться и другие меры дисциплинарного взыскания (ст. 204 ТК Республики Беларусь). К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, могут применяться такие меры, как лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие.

Наниматель самостоятельно определяет меру дисциплинарного взыскания, учитывая тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

В ст. 199 Трудового кодекса Республики Беларусь установлен порядок применения дисциплинарных взысканий: до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника, в случае отказа работника от дачи объяснения оформляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей; за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание; дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя, которые доводятся до ведома работника 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.

Дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема и увольнения работников либо по его поручению иным органом. Срок применения дисциплинарных взысканий – не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника (пребывания в отпуске), но не позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами, – не позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Порядок обжалования дисциплинарного взыскания регламентируется ст. 202 Трудового кодекса Республики Беларусь. Срок действия любого дисциплинарного взыскания ограничен одним годом при условии, если в течение этого срока на работника не будет наложено новое дисциплинарное взыскание. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания должно быть оформлено распоряжением (приказом), постановлением.

Из этого видно, что общий порядок наложения дисциплинарных взысканий должен соответствовать ст. 199 ТК Республики Беларусь. До наложения дисциплинарного взыскания наниматель обязан соблюдать следующие юридические процедуры:

1. Затребовать от работников письменное объяснение.

2. Если работник отказался дать письменное объяснение, что не является препятствием для применения взыскания, такой отказ оформляется актом с указанием присутствующих при этом не менее двух свидетелей. Такой акт составляется в простой форме.

3. За каждый дисциплинарный проступок наниматель имеет право наложить на работника только одно дисциплинарное взыскание – либо замечание, либо выговор, либо увольнение.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением) либо постановлением нанимателя. Сам приказ должен быть четко сформулирован и мера наказания должна быть только та, которая указана в ст. 198 ТК Республики Беларусь. Нельзя в приказе о дисциплинарном взыскании делать такие записи, которые не предусмотрены в ст. 198 ТК Республики Беларусь (например, нельзя объявить замечание или выговор с последним предупреждением, с занесением в трудовую книжку или объявить замечание или выговор с указанием, что в случае повторного или следующего нарушения к работнику будут приняты более строгие меры). Однако объявление дисциплинарного взыскания не лишает возможности нанимателя лишить такого работника премии, перенести отпуск с летнего времени на зимнее.

Наниматель, издавший приказ о дисциплинарном взыскании, обязан соблюдать и такую процедуру, как ознакомить работника с приказом под роспись в пятидневный срок. Если работник отказался подписать приказ после ознакомления, об этом составляется соответствующий акт или делается отметка в приказе о том, что работник отказался ознакомиться с ним в присутствии не менее двух свидетелей. Следует иметь в виду, что работник, не ознакомленный с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. При наложении дисциплинарного взыскания нанимателем должна быть соблюдена и следующая юридическая процедура: дисциплинарное взыскание не применяется, если со дня нарушения дисциплинарного проступка прошло более шести месяцев и если со дня обнаружения такого проступка прошло более одного месяца. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен по службе.

Следует иметь в виду, что при рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела против данного работника. По результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. Однако в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников либо по его поручению иным органом (руководителем). Это требование прямо вытекает из ст. 201 ТК Республики Беларусь.

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

взыскания к отдельным категориям работников с особым характером труда (ст. 204) могут применяться также органами (руководителями), вышестоящими по отношению к органам (руководителям), указанным в ч. 1 ст. 201 ТК Республики Беларусь. Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы по решению органа, которым они были избраны, и только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Следует иметь в виду, что наложенное на работника дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном трудовым законодательством.

В соответствии со ст. 203 ТК Республики Беларусь следует, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Само дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания нового приказа, распоряжения или 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.

В соответствии со ст. 204 ТК Республики Беларусь специальные юридические процедуры применяются при наложении дисциплинарных взысканий на отдельных категорий работников с особым характером труда. Уставы и положения, другие акты специального законодательства регулируют особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и т.д. Так, например, в соответствии с Дисциплинарным уставом должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь 7 мая 2001 года № 243, при нарушении должностным лицом служебной дисциплины начальник таможни должен выяснить причины, тяжесть, обстоятельства совершения и последствия дисциплинарного проступка, совершенного конкретным работником таможенной службы. По фактам нарушения служебной дисциплины при необходимости проводится служебное расследование. Порядок организации и проведения служебного расследования определяется председателем Государственного таможенного комитета Республики Беларусь. Применение к должностному лицу дисциплинарного взыскания не освобождает его от других видов ответственности, предусмотренных законодательством. За нарушение служебной дисциплины к должностным лицам применяются следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание; выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации; понижение в персональном звании на одну ступень; увольнение из таможенных органов.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к должностному лицу за: систематическое нарушение служебной дисциплины; прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины; появление на работе в

состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы; совершение по месту работы хищения имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания; однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть потерпевшего; нарушение порядка осуществления государственного таможенного контроля в соответствии с перечнем грубых нарушений порядка осуществления государственного таможенного контроля должностными лицами таможенных органов, утвержденным председателем Государственного таможенного комитета Республики Беларусь.

Систематическим нарушением служебной дисциплины является повторное совершение в течение года должностным лицом, имеющим дисциплинарное взыскание, дисциплинарного проступка.

В соответствии с Дисциплинарным уставом органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь 31 августа 1999 года № 509:

На работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; лишение нагрудного (памятного) знака органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям; исключение из Книги почета; понижение в должности; понижение в специальном звании на одну ступень; увольнение из органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям.

В образовательных учреждениях Министерства по чрезвычайным ситуациям, кроме взысканий, перечисленных в пункте 23 Устава, могут применяться следующие дисциплинарные взыскания: лишение увольнений из расположения образовательного учреждения на срок до одного месяца; назначение вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению).

Особенности наложения дисциплинарных взысканий отражаются и в других уставах о дисциплине, в частности работников железнодорожного транспорта, автомобильного, речного флота и почтовых работников. Имеется специфика в наложении дисциплинарных взысканий на прокурорскоследственных и судебных работников.

В уставах закреплены не только виды дисциплинарных взысканий, но и порядок их применения, а также порядок обжалования решений о привлечении к дисциплинарной ответственности работников с особым характером труда.

Так, в Дисциплинарном уставе должностных лиц таможенных органов Республики Беларусь указан и порядок обжалования решений о привлечении к дисциплинарной ответственности.

В случае несогласия должностного лица с решением о привлечении к дисциплинарной ответственности можно в письменной форме обжаловать это решение начальнику вышестоящего таможенного органа и (или) в суд.

Обжалование дисциплинарного взыскания начальнику вышестоящего таможенного органа осуществляется должностным лицом в течение трех месяцев со дня ознакомления с приказом о применении к нему дисциплинарного взыскания, а по вопросам об увольнении из таможенных органов – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении.

Обжалование не приостанавливает исполнения приказа о применении дисциплинарного взыскания.

Вышестоящий начальник таможенного органа обязан всесторонне и полно рассмотреть жалобу и вынести решение безотлагательно, но не позднее одного месяца со дня ее поступления, о чем письменно уведомляет должностное лицо, подавшее жалобу, и начальника, действия которого обжалуются.

Запрещается передавать жалобу на рассмотрение начальнику таможенного органа, действия которого обжалуются.

Вопросы для самоконтроля

1. Перечислите правовые формы регулирования трудовой дисциплины.
2. Назовите поощрительные юридические процедуры, направленные на соблюдение трудовой дисциплины.
3. Назовите принудительные юридические процедуры, направленные на соблюдение трудовой дисциплины.

Тема дипломной работы

1. Система юридических процедур, направленных на соблюдение трудовой дисциплины.

Темы курсовых работ

1. Понятие трудовой дисциплины и правовые формы ее регулирования.
2. Поощрительные юридические процедуры, направленные на соблюдение трудовой дисциплины.
3. Принудительные юридические процедуры, направленные на соблюдение трудовой дисциплины.

Рекомендуемая литература

1. Абрамова, О. Трудовая дисциплина / О. Абрамова, В. Никитинский. – М.: Юристъ, 1984. – 56 с.

2. Егоров, А.В. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины / А.В. Егоров // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 89.

3. Ковалева, Е.А. К вопросу об обеспечении трудовой дисциплины / Е.А. Ковалева // ВКС Республики Беларусь. – 2005. – № 3. – С. 93.

4. Ковалева, Е.А. О некоторых вопросах дифференциации дисциплинарной ответственности работников / Е.А. Ковалева // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 78.

5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2005. – 1136 с.

6. Образцы должностных инструкций с комментариями / Е.П. Пархимчик, Л.Ф. Яновская. – 3-е изд. – Минск: Дикта, 2005. – 640 с.

7. Подгруша, В. Нанимателю на заметку, или В каких случаях суд может стать на сторону прогульщика / В. Подгруша // Консультант Плюс. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Минск. – 2006.

8. Самойлов, В.Г. Гарантии от необоснованного применения дисциплинарной ответственности к работнику / В.Г. Самойлов // Юрист. – 2003. – № 9. – С. 43.

9. Самойлов, В.Г. О дисциплинарном проступке и проблеме его понимания в трудовом праве / В.Г. Самойлов // Юрист. – 2003. – № 4. – С. 38.

10. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2002. – С. 32 – 36.

11. Филипчик, Р.И. Увольнение за прогул / Р.И. Филипчик // Отдел кадров. – 2006. – № 12. – С. 70 – 73.

12. Хныкин, Г.В. Правила внутреннего трудового распорядка / Г.В. Хныкин // Законодательство. – 2005. – № 12. – С. 46.

13. Шишко, Г. Дисциплинарное взыскание и иные меры воздействия, принимаемые к нарушителям трудовой дисциплины / Г. Шишко // Юрист (бел.). – 2005. – № 12. – С. 77.

Основные нормативные источники

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2005. – 1136 с.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (в ред. от 29.06.2006 г.). – Минск: Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – 1999. – 192 с.; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 106. – 2/1230.

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

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

5. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 58. – 1/512.

6. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26 мар. 2002 г. № 2 (с изм. и доп. от 22.12.2005 г. № 13) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 6. – 6/466.

7. Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 21 апр. 1994 г. № 267 (с изм. и доп. от 18.02.2004 г. № 176) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 35. – 5/13834.

8. Дисциплинарный устав лиц таможенных органов Республики Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь от 7 мая 2001 г. № 243 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 46. – 1/2630.

9. Дисциплинарный устав органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь: утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 31 авг. 1999 г. № 509 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 68. – 1/612.

10. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Республики Беларусь: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 29 сент. 1993 г. № 656 (с изм. и доп. от 23.11.2004 г. № 1486) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 188. – 5/15198.

11. Положение о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь: постановление Верховного Совета Респ. Беларусь от 25 июня 1996 г. № 396-XIII // Ведомости Верхов. Совета Респ. Беларусь. – 1996. – № 24. – Ст. 443.

12. Положение о дисциплине работников Минского метрополитена: утв. постановлением Кабинета Министров Респ. Беларусь от 30 сент. 1994 г. № 100 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1994. – № 5. – 5/8048.

13. О государственных наградах Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 18 мая 2004 г. № 288-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 88. – 2/1037.

14. Положение о прохождении службы в органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь: утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 2 нояб. 2001 г. № 618 (в ред. от 02.07.2002 г. № 345) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 105. – 1/3816.

15. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь от 5 апр. 2000 г. № 46 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 46. – 8/3389.

Глава 16. СИСТЕМА ЮРИДИЧЕСКИХ ПРОЦЕДУР, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ОХРАНУ ТРУДА

16.1. Юридические процедуры, связанные с организацией охраны труда

Правовое обеспечение охраны жизни и здоровья работников на предприятии наряду с иными правовыми средствами и способами осуществляется также при помощи множества различных юридических процедур, которые условно можно классифицировать на общие, специальные, межотраслевые, отраслевые, территориальные и локальные.

Общие процедуры закрепляются в Трудовом кодексе и иных нормативных правовых актах. Они регламентируют вопросы охраны труда применительно ко всем работникам. К таковым следует отнести процедуры: расследования несчастных случаев на производстве; прохождения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников; обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и др.

В качестве процедуры можно рассмотреть порядок организации охраны труда.

Согласно статье 221 Трудового кодекса Республики Беларусь охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологичес-

кие, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

Безопасные условия и охрану труда обязан обеспечить наниматель, т.е. на него возлагается обеспечение охраны труда в широком ее понятии – правовом, социально-экономическом, организационно-техническом и медицинском аспектах. Наниматель обязан в первую очередь обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать требования по охране труда, установленные нормативными правовыми актами.

Для того чтобы обеспечить соблюдение установленных требований охраны труда, необходимо проводить организационную работу, планировать и выполнять соответствующие мероприятия по охране труда.

Планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда, предупреждению травматизма и заболеваемости на производстве осуществляется в соответствии с Положением о планировании и разработке мероприятий по охране труда, утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 136.

Согласно положению план мероприятий по охране труда должен разрабатываться в каждой организации. Он прилагается к коллективному договору либо является самостоятельным документом, который утверждается нанимателем. В соответствии с п. 7 положения мероприятиями предусматривается решение следующих основных задач:

– устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и условий труда;

– сокращение численности работников, занятых в опасных и вредных условиях труда, тяжелым физическим трудом;

– доведение обеспеченности работников санитарно-бытовыми помещениями до установленных норм, оснащение их необходимыми устройствами и средствами;

– обеспечение в установленном порядке обучения, инструктажа и проверки знаний работников по вопросам охраны труда;

– внедрение передового опыта и научных разработок по охране труда.

Исходными данными для планирования и разработки мероприятий являются:

– анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости;

– результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;

– анализ обеспеченности производственных объектов, рабочих мест, работников необходимыми средствами защиты, а также материально-технического обеспечения обучения и инструктажа, проверки знаний работников по вопросам охраны труда;

– результаты технических осмотров, освидетельствований, испытаний, экспертизы технического состояния производственных объектов (зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов и др.), другая доку-

ментация организации по вопросам охраны труда (приказы, распоряжения, акты, протоколы, журналы административно-общественного контроля и др.), а также требования безопасности, изложенные в эксплуатационной и ремонтной документации изготовителей оборудования, используемого в организации;

– предписания специально уполномоченных государственных органов надзора и контроля, службы охраны труда, других служб нанимателя, представлений профсоюза;

– документы и предложения соответствующих органов управления;

– предложения структурных подразделений и служб организации, профсоюза, а также отдельных работников.

Финансирование мероприятий осуществляется организациями за счет:

– средств, затраты по которым относят на себестоимость продукции (работ, услуг), если мероприятия носят некапитальный характер и непосредственно связаны с участием работников в производственном процессе;

– сметы расходов организаций, финансируемых из бюджета, если мероприятия носят некапитальный характер;

– средств аммортизационного фонда, если мероприятия проводятся одновременно с капитальным ремонтом основных средств;

– банковского кредита, если мероприятия входят в комплекс кредитуемых банком затрат по внедрению новой техники или расширению производства;

– инвестиций в основной капитал, включая фонд накопления, если мероприятия являются капитальными.

Наниматель в рамках действующего законодательства в установленном порядке принимает соответствующие решения о финансировании мероприятий и за счет других средств.

Не допускается использовать на другие цели денежные средства и материальные ресурсы, предназначенные на осуществление мероприятий.

Для выполнения установленных требований по охране труда в организации должны быть надлежащим образом определены обязанности всех работников по охране труда. Эти обязанности регламентируются в должностных инструкциях руководителей и специалистов, а также инструкциях по охране труда для рабочих всех профессий и на все виды работ.

Обязанности нанимателя по организации охраны труда. Основным принципом государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

Нанимателю необходимо организовать производственный процесс таким образом, чтобы при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, применении в производстве материалов и химических веществ была обеспечена безопасность работника.

Вопросы безопасной эксплуатации зданий и сооружений изложены в Межотраслевых общих правилах по охране труда, утвержденных по-

становлением Министерства труда социальной защиты от 03.06.2003 г. № 70. Для обеспечения безопасности работников используют различные средства защиты от опасных и вредных производственных факторов. В соответствии с ГОСТ 12.4.011-89 «ССБТ. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация» средства защиты подразделяются по характеру и применению на средства коллективной защиты (далее – СКЗ) и средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ). СИЗ должны применяться в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией и размещением оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты.

Согласно статьям 226, 230 ТК Республики Беларусь наниматель обязан обеспечивать выдачу бесплатно работникам, занятым на производстве с вредными и 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 и организовывать должное их содержание. Следует иметь в виду, что работник в соответствии с п. 3 ст. 222 ТК РБ имеет право на отказ от выполнения порученной работы при непредоставлении ему средств коллективной и индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность его труда. Типовой перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 19.04.2000 г. № 65. В свою очередь, наниматель, руководствуясь статьей 49 ТК, обязан не допускать (отстранять от работы) в соответствующий день (смену) работника, не использующего необходимые средства коллективной и индивидуальной защиты при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью. Порядок выдачи, хранения и пользования средств коллективной и индивидуальной защиты установлен Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Министерства труда от 28.05.1999 г. № 67. При отказе работника от выполнения порученной работы в случае непредоставления необходимых средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность, ему должна быть предоставлена другая работа, соответствующая его квалификации, либо с его согласия работа с оплатой не ниже среднего заработка при 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.

Наниматель обязан осуществлять постоянный контроль за уровнем опасных и вредных производственных факторов. Особое внимание должно уделяться этой работе на предприятиях, где применяются или производятся вещества или используется оборудование, которые своими свойствами и физическим воздействием могут привести к ухудшению здоровья

работника. К определяющим признакам опасных и вредных факторов относятся: возможность непосредственного отрицательного воздействия на организм человека, затруднение нормального функционирования органов человека, что может привести к травме и заболеванию.

В случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, наниматель своевременно должен предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными условиями труда. В соответствии со статьей 225 ТК Республики Беларусь работник, занятый на работах с вредными и опасными условиями труда, имеет право на пенсию по возрасту за работу с особыми условиями труда, оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Наниматель за счет собственных средств может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние производственных факторов, возмещение вреда, не предусмотренные законодательством.

В соответствии со статьей 14 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» за работу с особыми условиями труда работникам предоставляется пенсия по возрасту на льготных условиях. Решение по вопросу льготного пенсионного обеспечения принимается на основе аттестации рабочих мест по условиям труда. По результатам аттестации определяются права работников на пенсию по возрасту по Спискам № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда, а также установление им за счет средств организации доплат и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2005 г. № 536 (в ред. от 01.03.2007 г.) утверждены Списки № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда. В целях единообразного подхода по предоставлению указанных компенсации постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30.06.1998 г. № 60 (в ред. от 26.02.2004 г.) утвержден порядок применения Списков № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда.

Во исполнение Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» (статья 14) постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1995 г. № 409 утвержден Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (в ред. от 28.02.2002 г.).

Основная цель аттестации рабочих мест по условиям труда заключается в регулировании отношений между нанимателем или уполномоченным им органом и работниками по реализации права на здоровые и безопасные условия труда, а также в регулировании отношений между государ-

ством и нанимателем в части достижения оптимального уровня условий труда на предприятии. Аттестация проводится аттестационной комиссией предприятия, состав и полномочия которой определяются приказом руководителя предприятия. Периодичность проведения аттестации – один раз в пять лет. Ответственность за своевременное и качественное проведение аттестации возлагается на руководителя предприятия. В случае несвоевременного проведения аттестации пенсия за неаттестованный период выплачивается из собственных средств нанимателя, так как неаттестованный период не может быть зачтен в специальный стаж, необходимый для назначения пенсий в связи с особыми условиями труда.

В соответствии со статей 157 ТК Республики Беларусь работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью от 7 до 41 календарного дня.

Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 20.03.1995 г. № 28 (в ред. от 19.03.2002 г.) утвержден Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск.

Вопросы выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, регулируются постановлением Совета Министров от 27.02.2002 г. № 260 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами».

В соответствии с пунктом 9 статьи 221 ТК Республики Беларусь руководитель обязан осуществлять подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда. Порядок организации и проведения такой работы определен Правилами обучения безопасным методам и приемам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2003 г. № 164. Ответственность за организацию и проведение обучения, инструктажа и проверку знаний по вопросам охраны труда возлагается на нанимателя.

Согласно статье 228 ТК Республики Беларусь для обеспечения безопасности труда и предупреждения профессиональных заболеваний наниматель должен организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе. На время прохождения периодического медицинского осмотра за работником сохраняется его место работы (должность) и средний заработок.

Постановлением Министерства здравоохранения от 08.08.2000 г. № 33 утвержден Порядок проведения обязательных медицинских осмотров работников. Оплата за проведение предварительных и периодичес-

ких медицинских осмотров (определение контингентов, врачебные осмотры, лабораторные и инструментальные исследования) производится за счет средств предприятий, организаций, на которых работают лица, подлежащие медицинскому осмотру, согласно действующим прейскурантам цен, утвержденным в установленном законодательством порядке. Порядок и сроки проведения медицинских обследований определяются заключенным договором между нанимателем и лечебным учреждением, осуществляющим медицинские осмотры. Руководитель не вправе назначать по своему усмотрению медицинские осмотры, не предусмотренные в установленном порядке.

В соответствии с пунктом 15 статьи 226 ТК Республики Беларусь руководитель должен обеспечивать охрану труда работника, в том числе выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных коллективными договорами мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшении условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников.

Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23.10.2000 г. № 136 утверждено Положение о планировании и разработке мероприятий по охране труда. Согласно названному Положению технические, санитарно-гигиенические, организационные и другие мероприятия по охране труда, осуществляемые нанимателем в плановом порядке, включаются в план мероприятий по охране труда, который оформляется в качестве приложения к коллективному договору. При отсутствии коллективного договора названный план разрабатывается в соответствии с указанным положением, согласовывается с профсоюзом или иным представительным органом работников и утверждается нанимателем или уполномоченным им представителем.

Финансирование мероприятий осуществляется организациями за счет средств, затраты по которым относят на себестоимость продукции, если мероприятия носят некапитальный характер и непосредственно связаны с участием работников в производственном процессе; сметы расходов организаций, финансируемых из бюджета, если мероприятия носят ненакопительный характер; средств амортизационного фонда, если мероприятия проводятся одновременно с капитальным ремонтом основных средств; банковского кредита, если мероприятия входят в комплекс кредитуемых банком затрат по внедрению новой техники или расширению производства; инвестиций в основной капитал, включая фонд накопления, если мероприятия являются капитальными. Наниматель в рамках действующего законодательства в установленном порядке принимает соответствующее решение о финансировании мероприятий за счет других средств. Денежные средства и материальные ресурсы, предназначенные для осуществления мероприятий по охране труда, не допускается использовать на другие цели.

В статье 229 ТК закреплено положение о том, что наниматель с участием представителей профсоюзов должен своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Указанные вопросы регулируются Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 г. № 30. Правила определяют единый порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также регламентируют организацию и проведение специальных расследований несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом, групповых несчастных случаев, происшедших одновременно с двумя и более работниками. Правила определяют также обязанности нанимателя по устранению причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, устанавливают порядок рассмотрения разногласий и споров по данным вопросам, а также представления отчетности о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях. Наниматели и должностные лица, допустившие нарушение правил, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.01.2004 г. утверждены формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Правовой основой в решении вопросов возмещения вреда являются Конституция Республики Беларусь (статьи 46, 47, 61) и Трудовой кодекс Республики Беларусь. В соответствии с пунктом 7 статьи 11 ТК Республики Беларусь работник имеет право на социальное страхование, пенсионное обеспечение и гарантии в случае профессионального заболевания, трудового увечья, инвалидности. Согласно пункту 17 статьи 226 ТК установлены обязанности нанимателя по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника.

Наниматель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей соответствующих органов, имеющих на то право, к проведению проверок, предоставление сведений по охране труда по вопросам их компетенции. К органам, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда, в Республике Беларусь относятся: Прокуратура Республики Беларусь, Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты, Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и атомной энергетике Министерства по чрезвычайным ситуациям, органы государственного санитарного надзора и другие специально уполномоченные государственные органы.

Согласно статье 227 ТК для организации работы по охране труда и осуществления контроля ее состояния наниматели вводят должность специалиста по охране труда или создают соответствующую службу из числа

лиц, имеющих необходимую подготовку. Должности специалистов по охране труда в производственной сфере вводятся нанимателями по численности работников свыше 100 человек, а в других отраслях – свыше 200 человек. При количестве работающих в организации 250 и более человек численность службы определяется в соответствии с Нормативами численности специалиста по охране труда на предприятиях, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23.07.1999 г. № 94. В случаях невозможности выполнения обязанностей по организации работы по охране труда работниками нанимателя он может привлечь для проведения консультаций и дачи рекомендаций соответствующих специалистов.

Наниматель информирует работника при приеме на работу о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем производственном риске повреждения здоровья, полагающихся средствах защиты, компенсациях за работу с вредными и тяжелыми условиями труда. В процессе трудовой деятельности работники должны получать или иметь доступ к информации о любых изменениях условий, гигиены и безопасности труда. Кроме этого, руководитель обязан проводить пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничать с работниками и их полномочными представителями в вопросах безопасности, гигиены и охраны труда. Для пропаганды передового опыта безопасных приемов и методов труда используются кабинеты или уголки по технике безопасности, информационные листки, средства массовой информации, дни техники безопасности, фильмы. Типовое положение о кабинете охраны труда утверждено постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 8.11.1999 г. № 144.

В соответствии со статей 49 ТК Республики Беларусь по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством, наниматель обязан отстранять от работы работника, а также не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

• появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

• не прошедшего проверку знаний по охране труда;

• не использующего требуемые средства индивидуальной защиты при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью;

• не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Важнейшими задачами практической работы по охране труда являются создание здоровой производственной обстановки, привлечение общественного внимания к сокращению, вплоть до устранения несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости, усиление ответственности за нарушение требований правил и норм по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, укрепление связи всех субъектов хозяйствования с государственными и профсоюзными орга-

нами, повышение профессионализма лиц, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

16.2. Юридические процедуры, возникающие при расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Общий порядок расследования несчастных случаев на производстве. Законодательство по охране труда содействует облегчению и оздоровлению условий труда, предотвращению травматизма и профессиональных заболеваний. Если несчастный случай все же произошел, закон призван содействовать выявлению и устранению его причин, а также возмещению ущерба потерпевшему. Данной цели служат нормы о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Расследование несчастного случая – это прежде всего выяснение в установленном порядке причин, которые привели к несчастному случаю на производстве. А учет несчастных случаев – объективная документальная фиксация каждого такого несчастного случая.

Согласно ст. 229 и п. 12 ст. 226 ТК Республики Беларусь расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний обязан проводить наниматель с участием представителей профсоюзов, а в установленных законодательством случаях с участием представителей других специально уполномоченных органов.

При этом наниматель обязан:

– принимать необходимые меры по устранению причин, повлекших несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание;

– оказать материальную и другую помощь потерпевшим или иждивенцам (членам семьи) погибшего работника;

– выдать акт о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования пострадавшему или лицу, предоставляющему его интересы. При отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в специально уполномоченный государственный орган надзора и контроля, после чего – в суд.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний закреплен в соответствующих Правилах, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 года № 30 (в ред. от 18.01.2007 г.).

Правила устанавливают единый порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Действие правил распространяется на:

– нанимателей и работников;

– страхователя и страховщиков, на которых возложено осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства;

– выполняющих работу на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм;

– обучающихся и воспитанников учреждений образования, аспирантов, клинических ординаторов, докторантов, привлекаемых к работам в организациях, в том числе в период прохождения производственной практики (стажировки);

– военнослужащих Вооруженных Сил, других воинских формирований, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований при выполнении в организациях работ, не связанных с несением военной службы, исполнением служебных обязанностей;

– содержащихся в исправительных, лечебно-трудовых и воспитательно-трудовых учреждениях и привлекаемых к выполнению оплачиваемых работ, а также лиц, подвергнутых административному аресту, привлекаемых к труду;

– которые проходят обучение, трудовую реабилитацию и практику на производстве, а также лиц, привлекаемых к труду в процессе лечения (трудотерапии) в организациях здравоохранения;

– привлекаемых в установленном порядке к ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, к общественным работам;

– работающих по гражданско-правовому договору на территории страхователя и действующих под контролем страхователя за безопасным ведением работ либо действующих под контролем страхователя за безопасным ведением работ вне территории страхователя.

Расследованию, оформлению и учету подлежат все несчастные случаи на производстве, происшедшие в течение рабочего времени, во время установленных перерывов, в периоды времени до начала и после окончания работ, при выполнении работ в сверхурочное время, в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни:

– на территории организации, нанимателя, страхователя или в ином месте работы, в том числе в командировке, а также в любом другом месте, где потерпевший находился в связи с работой либо совершал действия в интересах организации, нанимателя, страхователя;

– во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном организацией, нанимателем, страхователем;

– на личном транспорте, используемом с согласия или по распоряжению (поручению) организации, нанимателя, страхователя в их интересах;

– на транспорте общего пользования или ином транспорте, а также во время следования пешком при передвижении между объектами обслуживания либо выполнении поручения организации, нанимателя, страхователя;

– при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель, проводник, другой работник);

– при работе вахтовым (экспедиционным) методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

– при выполнении работ при ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и их последствий;

– при участии в общественных работах безработных граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости;

– при выполнении работ по гражданско-правовому договору на территории и под контролем страхователя за безопасным ведением работ либо под контролем страхователя за безопасным ведением работ вне территории страхователя.

Расследование несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками, временно находящимися на территориях государств – участников Содружества Независимых Государств, проводится в соответствии с Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, подписанным главами правительств стран Содружества Независимых Государств 9 декабря 1994 года.

Правила подробно регламентируют действия нанимателя, страхователя, получившего сообщение о несчастном случае:

– должностное лицо организации, нанимателя, страхователя при необходимости немедленно организует оказание первой помощи потерпевшему, вызов медицинских работников на место происшествия (доставку потерпевшего в организацию здравоохранения); принимает неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; обеспечивает до начала расследования несчастного случая сохранение обстановки на месте его происшествия, а если это невозможно – фиксирование обстановки путем составления схемы, протокола, фотографирования или иным методом;

– наниматель, страхователь, получив сообщение о несчастном случае на производстве, принимает меры по устранению причин несчастного случая; в течение одного дня сообщает о несчастном случае страховщику, нанимателю потерпевшего (при несчастном случае с работником другого нанимателя) и направляет в организацию здравоохранения запрос о тяжести травмы потерпевшего; информирует о несчастном случае на производстве родственников потерпевшего и профсоюз (иной представительный орган работников); обеспечивает расследование несчастного случая на производстве в соответствии с правилами.

Правильное и своевременное расследование каждого несчастного случая на производстве позволяет выявить причины травматизма и осуществить профилактические меры, решить вопрос об ответственности виновных и о возмещении ущерба пострадавшим. В правилах подробно регламентированы как порядок расследования несчастного случая, так и сроки, в течение которых оно должно быть проведено.

В работе по расследованию несчастного случая можно проследить три основных этапа:

а) фиксация обстоятельств, приведших к несчастному случаю;

б) процесс расследования, включающий в себя выявление обстоятельств несчастного случая, установление его причин и разработку профилактических мероприятий;

в) выявление лиц, виновных в несчастном случае.

Ответственность за организацию и своевременное расследование и учет несчастных случаев, разработку и реализацию мероприятий по устранению причин этих несчастных случаев несет наниматель. Это вытекает из смысла ст. 229 ТК Республики Беларусь.

Контроль за правильным и своевременным расследованием, оформлением и учетом несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также выполнением мероприятий по устранению их причин осуществляют республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы, Департамент Государственной инспекции труда, органы государственного специализированного надзора и контроля, вышестоящие организации, профсоюзы (иные представительные органы работников).

Расследование несчастного случая на производстве должно быть проведено в срок не более трех дней.

Руководитель, на которого возложено обеспечение безопасности труда потерпевшего, в расследовании участия не принимает. Если сообщение о несчастном случае нанимателю, страхователю в течение рабочего дня (смены) не поступило или в результате несчастного случая потеря трудоспособности наступила не сразу, несчастный случай расследуется в течение одного месяца со дня, когда нанимателю, страхователю стало известно о несчастном случае.

Порядок проведения расследования несчастного случая включает в себя:

– обследование состояния условий и охраны труда на месте происшествия несчастного случая;

– фотографирование места происшествия, поврежденного объекта, составление схем, эскизов, проведение технических расчетов, лабораторных исследований, испытаний, экспертиз и других мероприятий;

– взятие объяснений, опрос потерпевших, свидетелей, должностных и иных лиц;

– изучение необходимых документов;

– установление обстоятельств и причин несчастного случая, лиц, допустивших нарушения трудового законодательства;

– разработка мероприятий по устранению причин несчастного случая и предупреждению подобных происшествий.

О результатах расследования уполномоченным должностным лицом составляется в четырех экземплярах акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 или акт о непроизводственном несчастном случае формы НП (составляется, если несчастный случай произошел в результате умышленных действий работника), который с другими материалами расследования направляется нанимателю для рассмотрения и утверждения.

Наниматель, страхователь обязаны в двухдневный срок по окончании расследования рассмотреть материалы расследования, утвердить акты формы Н-1 или НП и зарегистрировать в соответствующих журналах. По

одному экземпляру утвержденного акта формы Н-1 или акта формы НП наниматель направляет:

– потерпевшему или лицу, представляющему его интересы;

– государственному инспектору труда;

– специалисту по охране труда или специалисту, на которого возложены его обязанности, – с материалами расследования;

– один экземпляр акта формы Н-1 с материалами расследования страховщику.

Кроме того, в этот же срок наниматель, страхователь должны направить копии акта формы Н-1 или акта формы НП:

– руководителю подразделения, где работает (работал) потерпевший;

– в профсоюз (иной представительный орган работников);

– в орган государственного специализированного надзора и контроля, если случай произошел на поднадзорном ему объекте;

– в вышестоящую организацию (по ее требованию).

Травма, полученная на производстве и не вызвавшая у пострадавшего потери трудоспособности или необходимости перевода на другую работу, учитывается нанимателем, страхователем в журнале регистрации микротравм.

На основании актов формы Н-1 организация, наниматель, страхователь составляют отчет о потерпевших при несчастных случаях на производстве по установленной форме.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве (непризнание нанимателем, страхователем факта несчастного случая, отказ в проведении его расследования и составлении акта формы Н-1 или акта формы НП, несогласие потерпевшего или лица, представляющего его интересы, страховщика с содержанием указанного акта и другое) рассматриваются по их обращению государственным инспектором труда (совместно с органом государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на объекте, поднадзорном этому органу).

Все документы расследования и акты формы Н-1 или формы НП хранятся в течение 45 лет у нанимателя, страхователя, организации, у которых взят на учет несчастный случай.

Несчастный случай с работником, направленным нанимателем, страхователем для выполнения его задания либо для исполнения трудовых обязанностей в другую организацию, расследуется организацией, в которой произошел несчастный случай, с участием уполномоченного представителя нанимателя, страхователя, направившего работника.

Наниматель, страхователь потерпевшего утверждают акт формы Н-1 или акт формы НП и учитывают данный несчастный случай.

Несчастный случай с работником, временно переведенным на работу к другому нанимателю либо выполнявшим работу по совместительству, расследуется и учитывается нанимателем, у которого произошел несчастный случай.

Несчастный случай, происшедший с лицом при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера, расследуется и учитывается организацией, которая проводит указанные работы.

Несчастный случай с лицом, направленным на общественные работы, расследуется и учитывается организацией, у которой проводятся указанные работы.

Несчастные случаи, произошедшие с учащимися и студентами учреждений образования, проходящими практику или выполняющими работу под руководством персонала нанимателя, страхователя, расследуются нанимателем, страхователем с участием представителя учреждения образования и учитываются нанимателем, страхователем; при прохождении практики или выполнении работы под руководством педагогических работников учреждения образования – расследуются учреждением образования с участием представителя нанимателя и учитываются учреждением образования.

Заключение государственного инспектора труда о несчастном случае на производстве может быть обжаловано организацией, нанимателем, страхователем, потерпевшим или лицом, представляющим его интересы, страховщиком в порядке подчиненности у начальника межрайонной инспекции труда, главного государственного инспектора труда области или города Минска, Республики Беларусь, после чего – в суде.

Заключение государственного инспектора труда о несчастном случае может быть отменено в порядке подчиненности заключением начальника межрайонной инспекции труда, Главного государственного инспектора труда области или города Минска, Республики Беларусь, после чего – судом.

Особенности специального расследования несчастных случаев на производстве. Групповые несчастные случаи, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от тяжести полученных травм; несчастные случаи со смертельным исходом; несчастные случаи с тяжелым исходом подлежат специальному расследованию. Тяжесть производственных травм определяется организациями здравоохранения по схеме определения тяжести производственных травм, утверждаемой Министерством здравоохранения. Потерпевший (лицо, представляющее его интересы), наниматель, страхователь имеют право обжаловать заключение о тяжести производственной травмы в вышестоящую организацию здравоохранения, после чего – в суд.

Наниматель, страхователь обязаны немедленно сообщить о групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом: в территориальную прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай; в территориальное структурное подразделение Департамента государственной инспекции труда; в профсоюз (иной представительный орган работников); в вышестоящую организацию, а при ее отсутствии – в местный исполнительный и распорядительный орган, где зарегистрированы наниматель, страхователь, наниматель потерпевшего (при несчастном случае с работником другого нанимателя); в территориальный орган госу-

дарственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте.

Эти же органы наниматель, страхователь информируют и о несчастных случаях с тяжелым исходом, но только после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего.

О несчастном случае на производстве, при котором погибло два или более работников, Главный государственный инспектор труда Республики Беларусь сообщает в Правительство Республики Беларусь. Если такой случай произошел на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, то об этом в Правительство Республики Беларусь сообщает также руководитель указанного органа.

Специальное расследование несчастного случая проводит государственный инспектор труда с участием уполномоченных представителей организации, нанимателя, страхователя, профсоюза (иного представительного органа работников), вышестоящей организации (местного исполнительного и распорядительного органа), а также страховщика и потерпевшего (по их требованию), а на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, – представителем указанного органа совместно с государственным инспектором труда с участием вышеперечисленных лиц.

Специальное расследование группового несчастного случая, при котором погибли два – четыре человека, проводится Главным государственным инспектором труда области или города Минска с участием уполномоченных представителей организации, нанимателя, страхователя, профсоюза, вышестоящей организации, страховщика и представителей потерпевших. Если указанный несчастный случай произошел на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, то расследование проводится соответствующим руководителем указанного органа и Главным государственным инспектором труда области или города Минска с участием вышеперечисленных лиц.

Расследование несчастного случая с особо тяжелыми последствиями (при котором погибло пять человек и более), если по этому поводу не было специального решения Правительства Республики Беларусь, проводится Главным государственным инспектором труда Республики Беларусь (на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, руководителем указанного органа и Главным государственным инспектором труда Республики Беларусь) с участием руководителей соответствующих республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, вышестоящей организации, местных исполнительных и распорядительных органов и других лиц, которые имеют право участвовать в специальном расследовании несчастного случая на производстве.

Специальное расследование несчастного случая проводится в течение 14 дней со дня получения сообщения о случившемся. Указанный срок может быть продлен Главным государственным инспектором труда области

или города Минска до 28 дней. Более длительные сроки специального расследования может устанавливать Главный государственный инспектор труда Республики Беларусь. В случае, когда специальное расследование проводят представитель органа государственного специализированного надзора и контроля совместно с государственным инспектором труда, продление сроков расследования осуществляется руководителем соответствующего органа государственного специализированного надзора и контроля.

По результатам специального расследования государственным инспектором труда (представителем органа государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на объекте, поднадзорном указанному органу, и государственным инспектором труда) составляется и подписывается заключение о несчастном случае. Другие лица, участвовавшие в специальном расследовании, удостоверяют свое участие в расследовании подписями на заключении.

Государственный инспектор труда (представитель органа государственного специализированного надзора и контроля) направляет заключение и документы специального расследования организации, нанимателю, страхователю.

Наниматель, получив заключение, в течение одного дня составляет акты формы Н-1 или формы НП на каждого потерпевшего и утверждает их, а также организует тиражирование документов специального расследования в необходимом количестве экземпляров.

Документы специального расследования включают:

– заключение государственного инспектора труда (представителя органа государственного специализированного надзора и контроля и государственного инспектора труда) о несчастном случае;

– акт формы Н-1 или акт формы НП на каждого потерпевшего;

– протокол осмотра места происшествия несчастного случая;

– планы, схемы, эскизы, фотоснимки и др.;

– протоколы опросов, объяснения потерпевшего (потерпевших), свидетелей, работников, должностных и иных лиц;

– копии документов (выписки из них) о прохождении потерпевшим обучения, инструктажей и проверки знаний по вопросам охраны труда, медицинских осмотров, получении средств индивидуальной защиты и тому подобное;

– медицинские заключения о характере и тяжести травмы, причинах смерти потерпевшего, а также о нахождении потерпевшего в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– заключение (протокол, постановление) правоохранительных органов о противоправных деяниях потерпевшего (другого лица), умышленном причинении потерпевшим вреда своему здоровью;

– заключения экспертиз, результаты лабораторных исследований, экспериментов, анализов;

– копии нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов (извлечения, выписки из них);

– копии предписаний государственного инспектора труда, представителя органа государственного специализированного надзора и контроля, представлений представителей профсоюзов;

– копии материалов о привлечении нанимателя, страхователя, должностных лиц организации к административной ответственности;

– особые мнения лиц, участвовавших в расследовании (при их наличии);

– другие материалы.

По окончании специального расследования государственный инспектор труда (представитель органа государственного специализированного надзора и контроля) в течение одного дня направляет материалы специального расследования в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая, в соответствующие вышестоящие структурные подразделения Департамента государственной инспекции труда, органа государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте, республиканский орган государственного управления (иную государственную организацию, подчиненную Правительству Республики Беларусь), местные исполнительные и распорядительные органы, профсоюз, а также нанимателю, страхователю, страховщику и копии заключения – в организации, представители которых принимали участие в специальном расследовании.

Прокуратура в установленный законодательством срок информирует территориальное структурное подразделение Департамента государственной инспекции труда, орган государственного специализированного надзора и контроля о результатах рассмотрения представленных документов специального расследования или по их просьбе направляет им копию постановления при отказе в возбуждении уголовного дела либо его прекращении.

Порядок расследования профессиональных заболеваний. О каждом выявленном или предполагаемом случае острого профессионального заболевания организация здравоохранения в течение 12 часов направляет по установленной форме извещение об остром профессиональном заболевании нанимателю, страхователю по месту работы заболевшего, в территориальный центр гигиены и эпидемиологии, которому подконтролен наниматель, страхователь. В случаях острых профессиональных заболеваний при одновременном профессиональном заболевании двух и более работников извещение составляется на каждого заболевшего. Если диагноз изменяется или уточняется, составляется повторное извещение, в котором указывается новый диагноз, дата его установления, первоначальный диагноз, и направляется в течение 24 часов нанимателю, страхователю и в центр гигиены и эпидемиологии. О каждом случае острого профессионального заболевания со смертельным исходом, одновременного острого профессионального заболевания двух и более работников, а также заболевания сибирской язвой, бруцеллезом, столбняком, бешенством и другими особо опасными инфекциями при установлении связи с профессиональной деятельностью заболевшего организация здравоохранения, помимо направления извещения, немедленно информирует нанимателя, страхователя и территориальный центр гигиены и эпидемиологии.

Наниматель, страхователь немедленно информируют о случае профессионального заболевания организацию здравоохранения, обслуживающую данного нанимателя, страхователя, местный исполнительный и распорядительный орган, профсоюз (иной представительный орган работников), страховщика.

Об острых профессиональных заболеваниях со смертельным исходом, одновременном профессиональном заболевании двух и более человек наниматель, страхователь информируют также территориальную прокуратуру, территориальное структурное подразделение Департамента государственной инспекции труда. Территориальный центр гигиены и эпидемиологии представляет внеочередное донесение о таких случаях профессиональных заболеваний в Министерство здравоохранения Республики Беларусь.

Расследование профессионального заболевания проводится врачом-гигиенистом территориального центра гигиены и эпидемиологии с участием уполномоченного должностного лица нанимателя, страхователя, представителей организации здравоохранения, обслуживающей нанимателя, страхователя, профсоюза (иного представительного органа работников), а также страховщика и потерпевшего (по их требованию).

В расследовании профессиональных заболеваний двух и более человек и профессиональных заболеваний со смертельным исходом принимает участие государственный инспектор труда.

Для расследования профессиональных заболеваний двух и более человек и профессиональных заболеваний со смертельным исходом могут привлекаться специалисты вышестоящих центров гигиены и эпидемиологии, научно-исследовательских институтов. Расследование случаев профессиональных заболеваний, вызванных особо опасными и другими инфекциями, проводится с участием врача-эпидемиолога.

Расследование острого профессионального заболевания проводится в течение 3 дней, а хронического профессионального заболевания – 14 дней после получения извещения.

В процессе расследования профессионального заболевания:

– проводится обследование рабочего места, участка, цеха, определяется их соответствие требованиям санитарно-гигиенических нормативов с проведением необходимых лабораторных и инструментальных исследований;

– берутся объяснения, опрашиваются заболевшие, свидетели, должностные и иные лица;

– устанавливается обеспеченность заболевших средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;

– изучаются документы о результатах санитарно-гигиенических обследований, предварительных и периодических медицинских осмотров, выполнении запланированных мероприятий по охране труда;

– устанавливаются причины профессионального заболевания, лица, допустившие нарушения актов законодательства о труде и об охране труда, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных

правовых актов, разрабатываются технические, организационные, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, медико-реабилитационные и иные мероприятия по устранению причин и последствий профессионального заболевания.

По результатам расследования врач-гигиенист составляет акт о профессиональном заболевании формы ПЗ-1 на каждого заболевшего в шести экземплярах. При одновременном профессиональном заболевании двух и более человек, профессиональном заболевании со смертельным исходом акт формы ПЗ-1 составляется в семи экземплярах.

Акты формы ПЗ-1 утверждаются Главным государственным санитарным врачом города (района).

Утвержденные акты формы ПЗ-1 регистрируются территориальным центром гигиены и эпидемиологии в журнале регистрации профессиональных заболеваний и направляются заболевшему или лицу, представляющему его интересы, нанимателю, страхователю, страховщику, государственному инспектору труда, организации здравоохранения, обслуживающей нанимателя, страхователя.

Утвержденные акты формы ПЗ-1 с документами расследования профессиональных заболеваний со смертельным исходом и с одновременным острым профессиональным заболеванием двух и более человек направляются территориальным центром гигиены и эпидемиологии также в территориальную прокуратуру по месту нахождения организации, нанимателя, страхователя. Один экземпляр указанного акта хранится в территориальном центре гигиены и эпидемиологии.

Наниматель, страхователь регистрируют акты формы ПЗ-1 в журнале регистрации профессиональных заболеваний и направляют их копии в профсоюз (иной уполномоченный орган работников), вышестоящую организацию (по ее требованию).

Наниматель, страхователь обеспечивают хранение актов формы ПЗ-1 в течение 45 лет.

Организации здравоохранения, имеющие отделения профессиональной патологии, организации здравоохранения поликлинического типа ведут журнал учета и наблюдения больных профессиональными заболеваниями.

На основании актов формы ПЗ-1 организация, наниматель, страхователь составляют отчет о профессиональных заболеваниях по установленной форме.

Разногласия по вопросам, связанным с расследованием и учетом профессиональных заболеваний, рассматриваются Министерством здравоохранения, профессиональных заболеваний со смертельным исходом и групповых профессиональных заболеваний – Министерством здравоохранения совместно с Министерством труда и социальной защиты, после чего – судом.

В спорных случаях, связанных с установлением профессиональных заболеваний, решение принимается Республиканским центром профессиональной патологии и аллергологии, после чего – судом.

16.3. Юридические процедуры и правовые средства обеспечения здоровых и безопасных условий труда женщин и несовершеннолетних работников и инвалидов

Правовые средства охраны труда характеризуются сочетанием единства и дифференциации правовых норм по охране труда в целом и по охране труда отдельных категорий работников, в частности. К таким работникам относятся те, которые в силу анатомо-физиологических, психических и возрастных особенностей организма нуждаются в особой охране труда: женщины и несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет.

В соответствии со ст. 32 Конституции Республики Беларусь равноправие женщин в области трудовых отношений обеспечивается предоставлением им равных с мужчинами прав и возможностей в получении профессиональной подготовки, в труде, а также гарантируется создание условий для охраны труда женщин и их здоровья.

Важное значение имеет то, что с учетом анатомо-физиологических особенностей женского организма и репродуктивной функции в трудовом законодательстве предусмотрена дополняющая либо ограничивающая общие правила охраны труда система специальных правовых средств, которая обеспечивает безопасность труда для здоровья женщины, материнства и потомства. В особую охрану труда женщин включаются следующие мероприятия и средства:

1) запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах;

2) установление предельных норм подъема и перемещения тяжестей;

3) введение максимально благоприятных режимов труда и отдыха;

4) установление облегченных условий труда женщинам в связи с материнством.

В частности, в отношении всех женщин существует запрет применения их труда на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (ст. 262 ТК Республики Беларусь). Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 года № 765 (в ред. от 28.02.2002 г.). Для женщин установлены предельные нормы подъема и перемещения тяжестей вручную (не более 10 кг груза до двух раз в час). Наниматели, применяющие преимущественно труд женщин, представляют дополнительные гарантии работникам: организуют детские сады и ясли, комнаты для кормления грудных детей и т.п. (ст. 270 ТК Республики Беларусь). Особое внимание в Трудовом кодексе Республики Беларусь уделено охране труда беременных женщин и женщин, имеющих детей. Для них в законодательстве установлены специальные гарантии. К ним относятся:

– запрещение отказа в заключении трудового договора и снижения заработной платы по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет (ст. 268 ТК Республики Беларусь);

– запрещение увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет по инициативе нанимателя, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по виновным основаниям (пп. 4, 5, 7 – 9 ст. 42) и по пп. 1– 3 ст. 44 ТК;

– перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 264);

– запрещение привлечения к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в праздничные и выходные дни и направления в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работам в праздничные и выходные дни и направляться в служебную командировку только с их согласия (ст. 263);

– предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительных перерывов для кормления ребенка (ст. 267);

– право на неполное рабочее время (стст. 118 и 289);

– предоставление матерям дополнительного свободного от работы дня (ст. 265);

– предоставление социальных отпусков: отпуска по беременности и родам (ст. 184), отпуска по уходу за ребенком до 3 лет (ст. 185), отпуска женщинам, усыновившим (удочерившим) детей (ст. 266), льготы по предоставлению ежегодных трудовых отпусков, предоставление отпуска в летнее время (ст. 168), предоставление отпуска без сохранения заработной платы (ст. 189).

Дифференцируя правовые средства по охране труда несовершеннолетних работников, законодатель установил специальные нормы, которые позволяли бы молодому человеку безопасно для здоровья, духовного и нравственного развития трудиться и сочетать участие в общественном производстве с процессом обучения. В соответствии со ст. 21 ТК Республики Беларусь любой человек может быть принят на работу после достижения им 16 лет. Допускается в некоторых случаях прием на работу обучающихся в образовательных учреждениях для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время с 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителей или попечителей (ст. 272).

Трудовое законодательство несовершеннолетних работников приравнивает в трудовых отношениях к совершеннолетним (ст. 273 ТК Республики Беларусь), а для защиты физически неокрепшего и не вполне сформировавшегося организма содержит специальные нормы особой охраны труда несовершеннолетних, включающие в себя:

– запрещение применения труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных и горных работах, на работах, связанных с подъемом и перемещени-

ем тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 274);

– запрещение привлекать несовершеннолетних к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни (ст. 276);

– обязательные предварительные и ежегодные медицинские осмотры (ст. 275);

– нормы выработки для молодых работников исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 278);

– сокращенное рабочее время (в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю, работников от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю – стст. 114, 115);

– право на основной удлиненный трудовой отпуск – 30 календарных дней (п. 8 ст. 156) и предоставление трудового отпуска в летнее время или по желанию несовершеннолетнего работника в любое другое время года (ст. 277);

– нормы о брони приема молодежи на работу и о предоставлении первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений (ст. 281);

– нормы оплаты труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы (труд оплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы – ст. 279);

– дополнительные гарантии работникам моложе 18 лет при расторжении трудового договора: по основаниям, предусмотренным пп. 1 – 3, 6 ст. 42 ТК Республики Беларусь – только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, а по основаниям, предусмотренным пп. 4, 5, 7 – 9 ст. 42 ТК Республики Беларусь – после предварительного, не менее чем за 2 недели, уведомления указанной комиссии.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие юридических процедур, обеспечивающих охрану труда работников.
2. Понятие охраны труда.
3. Медицинские осмотры работников.
4. Организация охраны труда.
5. Меры индивидуальной защиты от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
6. Что такое аттестация рабочих мест по условиям труда, каково ее значение?
7. Порядок проведения инструктажа работников по охране труда.
8. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9. Специальные правила по охране труда работающих женщин.

10. Дополнительные специальные правила по охране труда, установленные женщинам в связи с материнством.

11. Особенности охраны труда несовершеннолетних.

Темы дипломных работ

1. Юридические процедуры, обеспечивающие охрану труда работников.

2. Охрана труда женщин в Республике Беларусь.

Темы курсовых работ

К теме дипломной работы «Юридические процедуры, обеспечивающие охрану труда работников»:

1. Понятие и значение юридических процедур, обеспечивающих охрану труда работников.

2. Организация охраны труда.

3. Обязанности нанимателя по организации охраны труда.

4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

К теме дипломной работы «Охрана труда женщин в Республике Беларусь»:

1. Понятие особой охраны труда женщин в Республике Беларусь.

2. Содержание правовой охраны труда женщин.

3. Правовые средства обеспечения здоровых и безопасных условий труда женщин.

4. Охрана труда женщин в связи с материнством.

Рекомендуемая литература

1. Абрамова, А.А. Охрана труда женщин / А.А. Абрамова. – М., 1978.

2. Астапов, Е.И. Особенности правового регулирования отношений в сфере профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний / Е.И. Астапов, В.И. Семенков // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г., НЦЗПИ; БГУ / редкол.: Т.А. Белова [и др.]. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 215 – 226.

3. Борисов, Б.А. Правовые аспекты охраны труда / Б.А. Борисов // Трудовое право. – 1997. – № 4.

4. Бритова, Т.К. О некоторых проблемах совершенствования Трудового кодекса Республики Беларусь в условиях глобализации / Т.К. Бритова // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г., НЦЗПИ; БГУ / редкол.: Т.А. Белова [и др.]. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 226 – 228.

5. Булаш, Л.В. Компенсация за работу во вредных условиях труда / Л.В. Булаш // Юрист. – 2002. – № 8 (15).

6. Булаш, Л.В. Основные вопросы охраны труда при работе на вычислительных машинах и компьютерах / Л.В. Булаш // Отдел кадров. – 2005. – № 1. – С. 59 – 61.

7. Важенкова, Т.Н. Некоторые аспекты совершенствования Трудового кодекса Республики Беларусь / Т.Н. Важенкова // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г., НЦЗПИ; БГУ / редкол.: Т.А. Белова [и др.]. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 228 – 230.

8. Комментарий к Закону Республики Беларусь «Об охране труда» / под общ. ред. В.И. Семенкова. – Минск: Дикта, 2009. – 560 с.

9. Король, В. Гарантии и льготы работающим женщинам / В. Король // Ахова працы. – 1998. – № 5. – С. 28 – 29.

10. Куренной, А.М. Правовое регулирование охраны труда / А.М. Куренной // Законодательство. – 2001. – № 7.

11. Охрана труда в организации: справ. пособие / сост. М.Н. Сафонов. – М.: ИНФА, 1997.

12. Практикум по трудовому праву: учеб. пособие / И.В. Гущин [и др.]; под общ. ред. И.В. Гущина. – Минск: Дикта, 2004.

13. Севастьянов, Г.М. Охрана труда. Труд женщин. Труд молодежи / Г.М. Севастьянов, В.И. Штифанов. – М., 1991.

14. Седюкевич, Г.Е. Перечень нормативных правовых актов (документов) по охране труда, подготовленных (принятых) Министерством труда Республики Беларусь и Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь за период с 1999 года (с краткой аннотацией) / Г.Е. Седюкевич // Охрана труда и социальной защиты. – 2004. – № 10. – С. 43 – 46.

15. Селедевский, И.И. По общей методологии: о некоторых вопросах расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / И.И. Селедевский // Ахова працы. – 1999. – № 8. – С. 5 – 7, 22 – 25.

16. Семенков, В.И. Охрана труда в СССР / В.И. Семенков. – Минск, 1976.

17. Сервисные услуги по охране труда / сост. А. Рябинин, В. Рябова, А. Однохоров. – М.: Социономия, 2005.

18. Сидоренко, А. Для матери и ребенка. О проблемах охраны здоровья женщин, занятых во вредных условиях и на тяжелых работах в промышленном производстве / А. Сидоренко // Ахова працы. – 1998. – № 10. – С. 15 – 17.

19. Соколовская, А. Охрана труда и виновные действия работника / О. Соколовская // Судебный вестник. – 2001. – № 3. – С. 23 – 24.

20. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – Минск: Амалфея, 2002.

21. Филипчик, Н.И. Об ответственности должностных лиц за нарушение правил охраны труда / Н.И. Филипчик // Отдел кадров. – 2004. – № 12. – С. 51 – 53.

22. Шишко, Н.Г. Защита трудовых прав несовершеннолетних / Н.Г. Шишко // Вестник молодежного научного общества. – 2000. – № 2. – С. 70 – 78.

Основные нормативные источники

1. Об утверждении правил обучения безопасным методам и приемам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда: постановление Министерства труда и социальной защиты от 30 дек. 2003 г. № 164 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 22. – 8/10510.

2. Кодекс об административных правонарушениях Респ. Беларусь от 21 апр. 2003 г. № 194-З (в ред. от 04.01.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 63. – 2/946; 2006. – № 111. – 2/1242; 2007. – № 17. – 2/1305.

3. О нормах подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 18 дек. 1997 г. № 116 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1998. – № 2.

4. О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 27 фев. 2002 г. № 260 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 29. – 5/10048.

5. О государственных нормативных требованиях охраны труда в Республике Беларусь: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 10 фев. 2003 г. № 150 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 19. – 5/11931.

6. О комиссиях для проверки знаний по вопросам охраны труда: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 1 авг. 2002 г. № 110 (в ред. от 23.02.2006 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 107. – 8/8555; 2006. – № 55. – 8/14160.

7. О мерах по обеспечению охраны труда и соблюдению законодательства о труде на предприятиях и в организациях республики: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 12 апр. 1999 г. № 507 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 32. – 5/611.

8. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины: Директива Президента Респ. Беларусь от 11 мар. 2004 г. № 1 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 41. – 1/5393.

9. О некоторых мерах по организации охраны труда в Республике Беларусь: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 9 мар. 2000 г. № 309 (в ред. от 14.05.2005 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 27. – 5/2748; 2005. – № 77. – 5/15965.

10. О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 8 дек. 1997 г. № 111 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1998. – № 2.

11. О плане мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 31 мар. 2004 г. № 358 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 56. – 5/14040.

12. О порядке проведения обязательных медицинских осмотров работников: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь от 8 авг. 2000 г. № 33 (в ред. от 19.03.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 87. – 8/3914; 2007. – № 36. – 8/16200.

13. О Республиканской целевой программе по улучшению условий и охраны труда на 2002 – 2005 годы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 13 июня 2001 г. № 881 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 59. – 5/6203.

14. О социальной защите инвалидов в Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 11 нояб. 1991 г. (в ред. от 29.10.2004 г.) // Ведомости Верхов. Совета Респ. Беларусь. – 1991. – № 34. – Ст. 611; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 69; 2004. – № 174. – 2/1068.

15. О Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 29 июля 1994 г. № 89 (в ред от 04.03.2002 г. № 24) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 65. – 8/3645.

16. Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 28 мая 1999 г. № 67 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 54. – 8/527.

17. Об утверждении Инструкции по проведению паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 4 фев. 2004 г. № 11 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 36. – 8/10592.

18. Об утверждении Межотраслевых общих правил по охране труда: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 3 июня 2003 г. № 70 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 87. – 8/9818.

19. Об утверждении Методики проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 4 сент. 1995 г. № 74 (в ред. от 26.05.2000 г. № 80) // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1995. – № 12.

20. Об утверждении Нормативов численности специалистов по охране труда на предприятиях: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 23 июля 1999 г. № 94 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 63. – 8/698.

21. Об утверждении Перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет: постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь от 29 апр. 2000 г. № 9 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 69. – 8/3712.

22. Об утверждении Положения о планировании и разработке мероприятий по охране труда: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 23 окт. 2000 г. № 136 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 113. – 8/4357.

23. Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: постановление Кабинета Министров Респ. Беларусь от 2 авг. 1995 г. № 409, с изм. и доп. на 28 фев. 2002 г. № 288 // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Респ. Беларусь. – 1995. – № 22. – Ст. 524.

24. Об утверждении Порядка разработки, согласования и утверждения инструкций по охране труда: постановление Государственного комитета Респ. Беларусь по труду и социальной защите населения от 14 июля 1994 г. № 82 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1994. – № 10.

25. Об утверждении Правил обучения безопасным методам и приемам работы, проведения инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 30 дек. 2003 г. № 164 (в ред. от 07.04.2005 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 22. – 8/10510; 2005. – № 70. – 8/12485.

26. Об утверждении Типовой инструкции о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 26 дек. 2003 г. № 159 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 7. – 8/10400.

27. Положение о планировании и разработке мероприятий по охране труда: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь от 23 окт. 2000 г. № 136 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000. – №33.

28. Положение о производственной практике студентов высших учебных заведений Республики Беларусь: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 30 нояб. 2000 г. № 1823 (в ред. от 30.12.2006 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 114. – 5/4671; 2003. – № 52. – 5/12409; 2007. – № 6. – 5/24491.

29. Положение об участии несовершеннолетних учащихся в сельскохозяйственных работах: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 9

июня 1999 г. № 860, с изм. и доп. от 14 янв. 2000 г. № 44 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 47. – 5/1020; 2000. – № 8. – 5/2431.

30. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда: утв. постановлением Кабинета Министров Респ. Беларусь 2 авг. 1995 г. № 409, с изм. и доп. на 28 фев. 2002 г. № 288 // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Респ. Беларусь. – 1995. – № 22. – Ст. 524.

31. Правила обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь от 27 апр. 2000 г. № 70 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000. – № 51.

32. Правила бесплатного обеспечения работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 27 фев. 2002 г. № 260 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 29.

33. О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 янв. 2004 г. № 30 (в ред. от 18.01.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 8. – 5/13691; 2007. – № 18. – 5/24578.

34. Список профессиональных заболеваний: утв. постановлением Министерства здравоохранения Респ. Беларусь, Министерства социальной защиты Респ. Беларусь 29 мая 2001 г. № 40/6 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 62. – 8/6240.

35. Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 26 мая 2000 г. № 765, с изм. и доп. от 28 фев. 2002 г. № 288 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 56. – 5/3336; 2002. – № 32. – 5/10103.

36. Типовое положение о кабинете охраны труда: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь от 8 нояб. 1999 г. № 144 (в ред. от 19.04.2005 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 7. – 8/1528; 2005. – № 71. – 8/12510.

37. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (в ред. от 29.06.2006 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2006. – № 106. – 2/1230.

38. Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. № 275-З (в ред. от 20.07.2006 г.) (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.03.2007 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 76; 2003. – № 83. – 2/974; 2006. – № 112. – 2/1244.

Задачи

1. С механиком И. был заключен трудовой договор продолжительностью шесть дней. В течение срока действия трудового договора ему пришлось выполнять свои трудовые обязанности 7 января. Впоследствии И. потребовал предоставить ему другой день отдыха либо компенсацию. Наниматель отказался удовлетворить его требования.

Входит ли в круг обязанностей нанимателя по охране труда обеспечение режима труда и отдыха работников? Правомерны ли действия нанимателя?

2. Государственным инспектором труда на проверяемом предприятии был установлен факт выполнения трудовых обязанностей работни-

ком без средств индивидуальной защиты, необходимых по технологии производственного процесса. При даче объяснений работник пояснил, что его индивидуальные средства защиты пришли в негодность два дня тому назад из-за случайного механического повреждения.

Какие предусмотренные законодательством действия должны совершить вышеуказанные участники правоотношений? Обязан ли государственный инспектор труда уведомлять нанимателя об инспекционном посещении?

3. В результате ремонтных работ по устранению технической поломки грузоподъемной машины специалистам не удалось полностью восстановить контроль и управление грузоподъемной машиной. При этом полноценный ремонт мог быть произведен в течение двух месяцев. Работник, закрепленный за грузоподъемной машиной, отказался от выполнения своей трудовой функции. Учитывая сложившуюся ситуацию, наниматель предложил работнику на период ремонтных работ перейти на другую работу.

Правомерны ли действия нанимателя? При каких условиях работник имеет право отказаться от выполнения порученной работы?

4. На машиностроительном предприятии произошел несчастный случай, вызвавший у работника потерю трудоспособности. По требованию представителя пострадавшего работника наниматель выдал акт о несчастном случае по истечении 10 дней после окончания расследования. При этом акте несчастный случай был зафиксирован не как несчастный случай, вызвавший у пострадавшего потерю трудоспособности, а как несчастный случай, в результате которого была получена микротравма. Данное обстоятельство не удовлетворило пострадавшего, и он решил обратиться в суд за защитой своих прав.

Правомерны ли действия нанимателя и работника? В течение какого срока наниматель обязан обеспечить сохранность акта о несчастном случае на производстве?

5. Государственный инспектор труда при проверке одного из предприятий химической промышленности обнаружил ряд нарушений. Так, работники привлекались к сверхурочным работам по распоряжению начальника цеха. В цехах имело место превышение норм загазованности. Работы осуществлялись на неисправном оборудовании, угрожающем жизни и здоровью работников.

Каковы полномочия государственного инспектора труда? Установите, было ли нарушено трудовое законодательство? Какие правовые формы реагирования государственный инспектор труда может применять исходя из фактов данной проверки?

6. Ю. и З. работают на заводе железобетонных конструкций, за смену каждой из них приходится переносить вручную груз общим весом более 10 тонн, причем вес каждой партии переносимого груза составляет 20 – 25 кг.

Соответствуют ли условия труда женщин действующему законодательству? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжес-

тей установлены для взрослых рабочих, женщин и подростков? Какие способы правового реагирования могут быть использованы в данном случае?

7. На обувной фабрике произошел несчастный случай, повлекший смерть электрика при установлении электрооборудования. При осуществлении монтажных работ электрик получил травму головы, от которой скончался в больнице.

Какой порядок расследования и учета несчастных случаев со смертельным исходом? При каких условиях наниматель несет ответственность за несчастный случай на производстве?

Глава 17. ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАНИМАТЕЛЕЙ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ, СВЯЗАННЫЙ С ИСПОЛНЕНИЕМ ИМИ СВОИХ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

17.1. К вопросу об отраслевой принадлежности правовых норм, регулирующих ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей

Одним из важнейших условий трудового договора является право работника на здоровые и безопасные условия труда, которые обязан обеспечить наниматель.

Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» из ТК исключена глава 38.

Означает ли это, что из предмета правового регулирования трудового права как отрасли права исключены отношения, связанные с правовым регулированием материальной ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих служебных обязанностей? К какой отрасли права относятся отношения, возникающие при материальной ответственности нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих служебных обязанностей? Кроме этого, возникает и такой вопрос: не снята ли с нанимателей учреждений и организаций всех видов и любых форм собственности от обязанности материальная ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанных с исполнением ими своих служебных обязанностей? Не ухудшено ли в связи с этим правовое положение работников, которым в соответствии со статьей 222 ТК гарантировано право на охрану труда и право, установленное статьей 225 ТК, на компенсацию по условиям труда? Для того, чтобы ответить на все эти вопросы, необходимо проанализировать развитие законодательства, регулиру-

ющее материальную ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением своих служебных обязанностей. Особенно подлежит исследованию трудовое законодательство, которым все указанные выше отношения были урегулированы до принятия Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь».

В юридической литературе до 2000 г. существовало общепризнанное мнение, что отношения, урегулированные нормами права об ответственности нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей, составляют предмет трудового права как отрасли права. Эти отношения были урегулированы следующими нормативными актами – источниками трудового права Республики Беларусь:

1. Статьей 159 КЗоТ Республики Беларусь, в которой было указано, что «наниматели несут в соответствии с законодательством материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей».

2. Правилами возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, связанного с исполнением им трудовых обязанностей, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 6 июля 1999 г. № 1028; Правилами накопления повременных платежей ликвидируемых предприятий в связи с причинением увечья, иным повреждением здоровья либо со смертью работника при исполнении им трудовых обязанностей, утв. постановлением Совета Министров от 4 ноября 1992 г. № 664; постановлением Совета Министров Республики Беларусь «О порядке компенсирования предприятиями, учреждениями, организациями, независимо от форм собственности, а также лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, расходов на лечение и реабилитацию работников, которым по их вине нанесен ущерб здоровью»; Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. постановлением – приказом Министерства труда Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларуси от 17 мая 1999 г. № 60/170.

3. Постановлениями Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 14 сентября 1995 г. № 10 «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина»; от 20 сентября 1996 г. № 10 «О применении законодательства, регулирующего материальное возмещение морального вреда».

Подтверждением отраслевой принадлежности трудового права как отрасли права являлись и нормы главы 38 «Ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей» ТК. Статьями 410 – 461 ТК были урегулированы отношения, связанные с ответственностью нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников в связи с исполнением ими сво-

их трудовых обязанностей (в частности, основания ответственности нанимателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем; доказательства вины нанимателя; виды возмещения вреда; состав заработка, из которого исчисляется размер возмещения вреда; периоды, за которые определяется среднемесячный заработок из которого взыскивается вред; виды дополнительных расходов, которые возмещаются потерпевшему, а в случае его гибели – членам его семьи; порядок выдачи единовременного пособия; периоды, в течение которых выплачивается возмещение вреда и другие вопросы).

Декрет Президента Республики Беларусь от 4 января 2001 г. № 1 «О некоторых вопросах возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью граждан» (утратил силу с 1 января 2004 г.) приостанавливал действие норм трудового права, содержащихся в главе 38 ТК. До введения системы обязательного государственного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отношения по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, регулировались Гражданским кодексом Республики Беларусь, указанным Декретом и соответствующими нормативными актами. Так, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 6 июля 1999 г. № 1028 приняты Правила возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, связанного с исполнением им трудовых обязанностей. В Декрете Президента Республики Беларусь от 4 января 2004 г. № 1 предусматривалось, что при возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей, определение размера утраченного заработка (дохода) потерпевшего (кормильца) производится исходя из среднего месячного заработка (дохода) в размере не менее 60 % средней месячной заработной платы работников в республике, применяемой для корректировки заработка (дохода).

В соответствии с нормами ГК средний месячный заработок (доход) потерпевшего (кормильца), исходя из которого определяется размер утраченного им заработка (дохода), подлежащего возмещению, а также доли заработка (дохода), выплачиваемой лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, подлежали корректировке, соответственно изменению среднемесячной заработной платы работников в республике с применением индивидуального коэффициента заработка потерпевшего (кормильца), получаемого путем соотнесения его ежемесячного фактического заработка (дохода) и средней месячной заработной платы работников в республике в соответствующем периоде.

Корректировка среднего месячного заработка (дохода) потерпевшего (кормильца) для определения (увеличения) размера утраченного им заработка (дохода), доли заработка (дохода) кормильца осуществлялась путем умножения средней месячной заработной платы работников в республике за предшествующий месяц на индивидуальный коэффициент заработка потерпевшего (кормилица). Увеличение сумм возмещения утраченного заработка (дохода) производилось ежемесячно соответственно росту средней месячной заработной платы работников в республике вместо применения иных способов увеличения указанных сумм.

Статья 953 ГК Республики Беларусь не предусматривает возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей. Она регулирует вред, причиненный жизни и здоровью гражданина при исполнении договорных и других обязательств. В Гражданском кодексе и другом гражданском законодательстве отсутствует правило возмещения нанимателем вреда, причиненного жизни и здоровью работника, состоящему в трудовых отношениях с нанимателем. До введения системы обязательного государственного социального страхования от несчастных случаев на производстве и при профессиональных заболеваниях регулирование этих отношений предусматривалось ГК и Правилами возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника, связанного с исполнением им трудовых обязанностей, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 6 июля 1999 г. № 1028.

Следовательно, у нанимателя возникало обязательство возместить работнику вред, причиненный нанимателем при наличии общих условий гражданско-правовой ответственности. Среди этих условий следует назвать противоправность действий причинителя вреда, которым является наниматель. Именно нанимателем нарушаются правила по охране труда и технике безопасности. Он обязан создать для работника здоровые и безопасные условия труда. Если такие условия не созданы, то наниматель несет ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью работника.

Этот вред может выражаться в увечье или ином повреждении здоровья. Увечье состоит в физических необратимых повреждениях организма человека в результате внешнего воздействия, при которых вредоносный фактор действует на организм работника с большой силой, повреждая организм работника. При ином повреждении здоровья оно может выражаться во вредоносных факторах, связанных с условиями производства, что ведет к профессиональному заболеванию работника. Вредные последствия могут наступать вследствие травмы или общего заболевания, если они были результатом нарушения нанимателем правил охраны труда и техники безопасности.

В соответствии с пунктом 1 статьи 954 ГК возмещению при причинении вреда здоровью подлежали имущественные потери работников, их заработок, который они имели либо могли иметь, если бы не было тяжких последствий, наступивших вследствие производственной травмы или профессионального заболевания, связанных с нарушением нанимателем правил охраны труда и техники безопасности.

Кроме того, работникам, жизни и здоровью которых причинен вред, мог возмещаться и моральный вред, который они понесли в связи с физическими и нравственными страданиями, причиненными действиями нанимателя и его должностных лиц. Эта ответственность наступала при наличии вины причинителям вреда. Такая вина нанимателя предполагалась. Однако наниматель освобождался от возмещения вреда, если доказывал, что вред причинен не по его вине.

Доказательствами вины нанимателя за причиненный вред жизни и здоровью работников могли служить: а) акт о несчастном случае на про-

изводстве; б) профессиональное заболевание; в) приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия; г) заключение специально уполномоченных органов государственного надзора и контроля о причинах повреждения здоровья работника; д) решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на должностное лицо; е) медицинское заключение о профессиональном заболевании и другие документы, включая показания свидетелей.

В соответствии со статьей 415 ТК могла наступить смешанная ответственность нанимателя и работника. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то размер возмещения уменьшается соответственно степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 %. При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины нанимателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (ч. 1 ст. 411 ТК), размер возмещения также соответственно уменьшается, но не более чем на 25 %.

Решение нанимателя об определении степени вины потерпевшего при его грубой неосторожности можно было обжаловать и в суде. Смешанная ответственность не применяется при временном переводе на другую работу, к дополнительным видам возмещения вреда, выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

Вина нанимателя в причинении вреда жизни и здоровью работника предполагалась, однако он освобождался от возмещения такого вреда, если доказывал, что вред причинен не по его вине. Для наступления ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, необходимо и наличие причинной связи между действием или бездействием нанимателя и повреждением здоровья работника, а также должна быть причинная связь между повреждением здоровья работника и его имущественными потерями.

При этом объем и характер возмещения вреда, причиненного работнику повреждением здоровья, определялся в соответствии с пунктом 1 статьи 954 ГК, размер возмещения определялся в соответствии с пунктом 1 статьи 955 ГК, а право членов семьи погибшего работника на возмещение вреда определялось в соответствии с пунктами 1 – 2 статьи 257 ГК. Так вопросы, связанные с возмещением вреда, причиненного жизни и здоровью работника, решались до 1 января 2004 г.

30 июля 2003 г. Президентом Республики Беларусь был издан Декрет № 18 «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», которым устанавливалось, что в целях усиления социальной защиты граждан, потерпевших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещения причиненного их жизни или здоровью вреда, обеспечения мер по предупреждению и сокращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с 1 января 2006 г. в Республике Беларусь вводится обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

20 августа 2006 г. Президент Республики Беларусь издал Указ № 530 «О страховой деятельности», которым отменил ранее действующие указы и декреты, регулировавшие вопросы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Республике Беларусь, включая и Декрет от 30 июля 2003 г. № 18 «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Положение о порядке и условиях проведения обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Указом от 25 августа 2006 г. № 530 было утверждено новое Положение о страховой деятельности в Республике Беларусь. В пункте 1 этого положения указано, что правила, установленные в настоящем положении, применяются к отношениям по страхованию в Республике Беларусь с участием граждан Республики Беларусь, иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, в том числе иностранных и международных, а также Республики Беларусь и ее административно-территориальных единиц, иностранных государств, если иное не определено в соответствии с Конституцией Республики Беларусь.

Согласно пункту 243 этого Положения, обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежит жизнь или здоровье граждан: выполняющих работу на основании трудового договора (контракта); работающих по гражданско-правовому договору на территории страхователя и действующих под контролем страхователя за безопасным ведением работ либо действующих под контролем страхователя за безопасным ведением вне территории страхователя; выполняющих работу на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм; являющихся учащимися, студентами учреждений образования всех видов, клиническими ординаторами, аспирантами, докторантами и привлекаемых к работам в период прохождения производственной практики (стажировки); содержащихся в исправительных, лечебно-трудовых, воспитательно-трудовых учреждениях и привлекаемых к выполнению оплачиваемых работ. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний граждан, направленных в установленном законодательством порядке на работу за границей, осуществляется в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь и международными договорами Республики Беларусь.

Лица, чье право на возмещение вреда было установлено в соответствии с законодательством СССР (от нанимателей, находившихся на территории БССР) или законодательством Республики Беларусь о возмещении вреда, причиненного работникам увечья, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей, получили право на страховые выплаты с 1 января 2004 г. При этом ежемесячные страховые выплаты лицам, которым случаи возмещения вреда установлены в соответствии с законодательством, действовавшим до 1 июля 1999 г., производятся независимо

от получаемой пенсии по инвалидности или по случаю потери кормильца вследствие трудового увечья или профессионального заболевания.

Лицам, получившим до 1 января 2004 г. увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей, подтвержденное в установленном порядке, и лицам, потерявшим кормильца в связи с исполнением им таких обязанностей, если они имели право на возмещение вреда от нанимателя – причинителя вреда, в соответствии с законодательством Республики Беларусь, действовавшим до 1 января 2004 г., однако если случай возмещения вреда остался неразрешенным, страховые выплаты назначаются и выплачиваются в соответствии с Декретом независимо от сроков получения увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья. Это требование удовлетворяется за прошлое время, но не более чем за три года.

Право на получение страховых выплат, начиная с 1 января 2004 г., предоставляется в полном объеме вышеуказанным лицам, независимо от капитализации повременных платежей при ликвидации юридических лиц, ответственных за выплату потерпевшим возмещения вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Названными выше указами Президента Республики Беларусь изменена отраслевая принадлежность норм права, регулирующих ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей. Эти нормы волевым решением Президента Республики Беларусь изъяты из трудового права как отрасли права и переданы в другую отрасль права.

Вместе с тем, это не означает, что из курса «Трудовое право» как учебной дисциплины следует исключить раздел об ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих служебных обязанностей.

Как отмечала в 2007 г. в своей диссертации А.В. Олейникова: «...общественные отношения, связанные с ответственностью за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанных с исполнением ими своих служебных обязанностей, имеют трудовую природу и связаны с трудовой деятельностью работников у конкретных нанимателей»[37]. Поэтому эти общественные отношения по-прежнему составляют предмет трудового права как отрасли права. По нашему мнению, сегодня можно вести речь о смешанной отраслевой принадлежности указанных норм не только трудового, но и гражданского права как отрасли права. Однако для этого нужны глубокие теоретические исследования, которые могут являться самостоятельным предметом научного познания.

[37] Олейникова, А.В. Предупреждение и возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А.В. Олейникова. – Минск, 2007. – С. 1 – 20.

17.2. Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности» определены основы страховой деятельности в нашей республике и введено обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Таким образом, осуществление возложено на соответствующие организации, созданные для осуществления страховой деятельности и имеющие специальное разрешение – лицензию. В Указе отмечается, что юридические лица Республики Беларусь, а также иностранные юридические лица, осуществляющие деятельность на территории Республики Беларусь, граждане Республики Беларусь и постоянно проживающие в Республике Беларусь лица без гражданства страхуют свои имущественные интересы в Республике Беларусь только в коммерческих организациях, созданных для осуществления страховой деятельности и имеющих специальные разрешения (лицензии) на осуществление страховой деятельности в Республики Беларусь.

Иностранные граждане, находящиеся в Республике Беларусь, лица без гражданства, временно пребывающие или временно проживающие на территории Республики Беларусь, вправе страховать свои имущественные интересы в Республике Беларусь в белорусских коммерческих организациях, созданных для осуществления страховой деятельности и имеющих специальные разрешения (лицензии) на осуществление страховой деятельности.

Деятельность на территории Республики Беларусь страховых организаций, страховых брокеров, созданных за пределами Республики Беларусь, без государственной регистрации в Министерстве финансов и получения специального разрешения (лицензии) на осуществление страховой деятельности является незаконной и не допускается.

Порядок и условия проведения обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлены главой 14 Положения о страховой деятельности в Республике Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности». В соответствии с этим Положением страхователями по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются юридические лица (включая иностранные), их обособленные подразделения, а также физические лица, которые в соответствии с трудовым и гражданским законодательством предоставляют работу гражданам Республики Беларусь, иностранным гражданам, лицам без гражданства, постоянно проживающим в Республике Беларусь (далее – граждане).

Средства на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно пункту 253 Положения образуются за счет: страховых взносов страхователей; штрафов (пени); капитализированных повременных платежей; средств, возмещае-

мых страховщику по регрессным требованиям к лицам, ответственным за вред, причиненный застрахованным (за исключением страхователей). Для выполнения принятых на себя обязательств страховщики образуют специальный страховой резерв из полученных страховых взносов на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В соответствии с пунктом 244 Положения страхователям – общественным объединениям инвалидов и пенсионеров, организациям, полностью принадлежащим таким общественным объединениям на праве собственности, у которых работает не менее 50 % инвалидов и пенсионеров от среднесписочной численности работников, страхователям, занятым производством сельскохозяйственной продукции, объем которой составляет более 50 % от общего объема произведенной продукции, организациям, полностью финансируемым из бюджета, предоставляется льгота по уплате страхового взноса в размере 50 % от страхового тарифа.

Обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежит жизнь или здоровье граждан: выполняющих работу на основании трудового договора (контракта); работающих по гражданско-правовому договору на территории страхователя и действующих под контролем страхователя за безопасным ведением работ либо действующих под контролем страхователя за безопасным ведением работ вне территории страхователя; выполняющих работу на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм; являющихся учащимися, студентами учреждений образования всех видов, клиническими ординаторами, аспирантами, докторантами и привлекаемых к работам в период прохождения производственной практики (стажировки); содержащихся в исправительных, лечебно-трудовых, воспитательно-трудовых учреждениях и привлекаемых к выполнению оплачиваемых работ.

Страхование может производиться в форме добровольного и обязательного страхования. Добровольное страхование осуществляется путем заключения договора между страхователем и страховщиком в соответствии с законодательством.

Условия, на которых заключается договор добровольного страхования, определяются в правилах соответствующего вида страхования, утвержденных страховщиком либо объединением страховщиков и согласованных с Министерством финансов. Срок действия договоров добровольного страхования жизни и дополнительных пенсий не может быть менее трех лет.

Страховой тариф по видам добровольного страхования устанавливается страховщиками по согласованию с Министерством финансов.

Обязательное страхование осуществляется государственными страховыми организациями и (или) страховыми организациями, в уставных фондах которых более 50 % долей (простых (обыкновенных) или иных голосующих акций) находятся в собственности Республики Беларусь и

(или) ее административно-территориальных единиц, если иное не установлено актами Президента Республики Беларусь.

Государство гарантирует страховые выплаты по видам страхования, относящимся к страхованию жизни, обязательным видам страхования, если договоры страхования заключены с государственными страховыми организациями.

Страховой тариф или страховой взнос по видам обязательного страхования устанавливается Президентом Республики Беларусь. В главе 14 указанного Положения применяются основные термины, имеющие следующие значения:

– *«банк, уполномоченный обслуживать государственные программы»* – организация банковской системы Республики Беларусь, которой Правительством Республики Беларусь в установленном порядке предоставлено право обслуживания государственных программ;

– *«государственный банк»* – банк, имущество которого принадлежит Республике Беларусь и (или) ее административно-территориальной единице, банк, в отношении которого Республика Беларусь и (или) ее административно-территориальная единица в силу преобладающего участия в его уставном фонде (обладания контрольным пакетом акций) могут определять решения, принимаемые этим банком;

– *«диверсификация»* – условие размещения страховщиком страховых резервов, предполагающее их одновременное распределение по не связанным друг с другом объектам инвестиционной деятельности;

– *«инвестиционная деятельность»* – деятельность страховщика по вложению страховых резервов в ценные бумаги, недвижимое имущество, драгоценные металлы и иное имущество в порядке, установленном законодательством, а также по другому, не запрещенному законодательством вложению инвестиций для получения прибыли (дохода);

– *«объединение страховщиков»* – некоммерческая организация, которая создана страховщиками и страховыми брокерами в форме ассоциации (союза) для координации деятельности своих членов, защиты их интересов, совместного выполнения определенных задач и не вправе заниматься предпринимательской деятельностью, в том числе путем образования коммерческих организаций и (или) участия в них;

– *«объект страхования»* – не противоречащие законодательству имущественные интересы, связанные: с причинением вреда жизни или здоровью страхователя либо иного названного в договоре физического лица (личное страхование, не относящееся к страхованию жизни); с достижением гражданами определенного возраста или с наступлением в их жизни иного предусмотренного в договоре страхового случая (личное страхование, относящееся к страхованию жизни); с утратой (гибелью) или повреждением имущества, находящегося во владении, пользовании, распоряжении страхователя или иного названного в договоре выгодоприобретателя, либо с нанесением ущерба их имущественным правам, в том числе с возникновением убытков от предпринимательской деятельности в

связи с невыполнением (выполнением ненадлежащим образом) своих обязательств контрагентами субъекта хозяйствования или с изменением условий этой деятельности по независящим от предпринимателя обстоятельствам (имущественное страхование); с ответственностью по обязательствам, возникшим в случае причинения страхователем или иным лицом, на которых такая ответственность может быть возложена, вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц, либо с ответственностью по договору (страхование ответственности);

– *«перестрахование»* – страхование одним страховщиком (перестрахователем) на определенных в договоре условиях риска выполнения части своих обязательств у другого страховщика (перестраховщика);

– *«резиденты Республики Беларусь»* – физические лица, имеющие постоянное местожительство в Республике Беларусь, в том числе временно находящиеся за пределами Республики Беларусь; юридические лица с местонахождением в Республике Беларусь, созданные в соответствии с законодательством Республики Беларусь, в том числе юридические лица с инвестициями нерезидентов Республики Беларусь; организации, не являющиеся юридическими лицами, с местонахождением в Республике Беларусь, созданные в соответствии с законодательством Республики Беларусь; дипломатические представительства и другие официальные представительства Республики Беларусь, находящиеся за пределами Республики Беларусь; представительства организаций, созданных в соответствии с законодательством Республики Беларусь, находящиеся за пределами Республики Беларусь;

– *«нерезиденты Республики Беларусь»* – физические лица, имеющие постоянное местожительство за пределами Республики Беларусь, в том числе временно находящиеся в Республике Беларусь; юридические лица, созданные в соответствии с правом иностранных государств, в том числе юридические лица с инвестициями резидентов Республики Беларусь; организации, не являющиеся юридическими лицами, с местонахождением за пределами Республики Беларусь, созданные в соответствии с правом иностранных государств; дипломатические представительства и другие официальные представительства иностранных государств, находящиеся в Республике Беларусь; международные организации, их филиалы и представительства; представительства организаций, созданных в соответствии с правом иностранных государств, находящиеся в Республике Беларусь;

– *«страхование»* – отношения по защите имущественных интересов граждан Республики Беларусь, иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, в том числе иностранных и международных, а также Республики Беларусь и ее административно-территориальных единиц, иностранных государств при наступлении определенных событий (страховых случаев) за счет страховых резервов, формируемых страховщиками из уплачиваемых страховых взносов (страховых премий);

– *«страхователи»* – граждане Республики Беларусь, иностранные граждане, лица без гражданства, организации, в том числе иностранные

и международные, а также Республика Беларусь и ее административно-территориальные единицы, иностранные государства, заключившие со страховщиками договоры страхования либо являющиеся таковыми в силу закона или акта Президента Республики Беларусь;

– *«страховая выплата»* – сумма денежных средств, выплачиваемая страхователю (застрахованному лицу, выгодоприобретателю) при наступлении страхового случая. При имущественном страховании и страховании ответственности страховая выплата производится в виде страхового возмещения, при личном страховании – в виде страхового обеспечения;

– *«страховая деятельность»* – деятельность по страхованию, в том числе по сострахованию и перестрахованию;

– *«страховая сумма (лимит ответственности)»* – установленная в законе, акте Президента Республики Беларусь или договоре страхования денежная сумма, в пределах которой, если иное не предусмотрено в законе, акте Президента, страховщик обязан произвести страховую выплату при наступлении страхового случая;

– *«страховая стоимость»* – действительная стоимость имущества или предпринимательского риска. Страховой стоимостью считается: для имущества – его действительная стоимость в месте нахождения в день заключения договора страхования; для предпринимательского риска – убытки от предпринимательской деятельности, которые страхователь понес бы при наступлении страхового случая;

– *«страховой агент»* – физическое лицо или организация, осуществляющая от имени страховой организации посредническую деятельность по страхованию;

– *«страховой брокер»* – коммерческая организация, осуществляющая посредническую деятельность по страхованию от своего имени на основании поручения страховой организации или страхователя либо одновременно каждого из них на основании специального разрешения (лицензии) на осуществление страховой деятельности, выданного Министерством финансов;

– *«страховой взнос (страховая премия)»* – сумма денежных средств, подлежащая уплате страхователем страховщику за страхование;

– *«страховой риск»* – предполагаемое событие, обладающее признаками вероятности и случайности, на случай наступления которого проводится страхование;

– *«страховой случай»* – предусмотренное в договоре страхования или законодательстве событие, при наступлении которого у страховщика возникает обязанность произвести страховую выплату страхователю (застрахованному лицу, выгодоприобретателю);

– *«страховой тариф»* – ставка страхового взноса с единицы страховой суммы;

– *«страховщики»* – коммерческие организации, созданные для осуществления страховой деятельности и имеющие специальные разрешения (лицензии) на осуществление страховой деятельности.

Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется на принципах: гарантированного застрахованным права на страховое обеспечение; экономической заинтересованности субъектов страхования в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; дифференциации страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска; обязательности регистрации страхователей у страховщика, уплаты ему страховых взносов; формирования и расходования средств на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на солидарной основе; целевого использования средств обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страховой случай – это факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденный в установленном законодательством порядке и влекущий возникновение обязательства страховщика осуществить страховые выплаты.

Если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то размер ежемесячной страховой выплаты может быть уменьшен страховщиком в зависимости от степени вины застрахованного, но не более чем на 25 %. Степень вины застрахованного определяется при расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

Если повреждение здоровья явилось результатом умысла застрахованного, подтвержденного в установленном порядке правоохранительными органами, то он не имеет права на получение страховых выплат.

Страховые выплаты производятся за счет средств обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формируемых страховщиком, и состоят из: возмещения Фонду социальной защиты Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь населения произведенных расходов на выплату пенсий по инвалидности и по случаю потери кормильца в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, если случаи возмещения вреда разрешены, начиная с 1 июля 1999 г.; пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем; доплат до среднемесячного заработка застрахованного, временно переведенного в связи с повреждением здоровья в результате страхового случая на более легкую нижеоплачиваемую работу до восстановления трудоспособности или установления ее стойкой утраты; единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на ее получение в случае смерти застрахованного; оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его

медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на: медицинскую помощь по прямым последствиям несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, осуществляемую на территории Республики Беларусь, в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств; посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход; санаторно-курортное лечение, в том числе по путевке, включая оплату отпуска, предоставляемого сверх трудового отпуска, на весь период лечения, проезд к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а при необходимости, подтвержденной медицинским заключением, компенсацию необходимых расходов сопровождающего его лица; обеспечение автомобилями (либо выплату компенсации на транспортное обслуживание), обучение вождению, выплату компенсации на бензин, ремонт, техническое обслуживание автомобилей; обеспечение протезами, протезно-ортопедическими изделиями и другими техническими средствами социальной реабилитации и их ремонт; профессиональное обучение (переобучение) и др.

Указанные дополнительные расходы возмещаются страховщиком, если МРЭК установлено, что застрахованный нуждается в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Размер, условия и порядок оплаты таких расходов определяются Правительством Республики Беларусь.

Возмещение застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым работник не подлежит страхованию, а также в части выплаты авторского вознаграждения, на которое не перечислены страховые взносы, осуществляется за счет причинителя вреда.

Единовременные и ежемесячные страховые выплаты назначаются и осуществляются: застрахованному, если по заключению МРЭК результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности; лицам, имеющим право на их получение, если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного. Ежемесячные страховые выплаты в случае смерти застрахованного, наступившей в результате страхового случая, производятся: несовершеннолетним – до достижения ими возраста 18 лет; лицам, обучающимся на дневной форме обучения в учреждениях, обеспечивающих получение общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования (кроме учреждений образования, в которых обучающиеся состоят на военной службе или на службе в органах внутренних дел), до окончания учебы в учреждениях образования, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет; лицам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста, – пожизненно; инвалидам – на срок инвалидности; одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за состоявшими на иждивении умершего застрахованного его детьми, внуками, братьями и сестрами, – до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния их здоровья, требующего постоянного постороннего ухода. Ежемесячные страховые выплаты назначаются (исчисляются) и производятся независимо от пен-

сий, не связанных с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, назначенных как до наступления страхового случая, так и после него. В счет страховых выплат не засчитывается заработок (доход), полученный застрахованным либо лицом, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, после наступления страхового случая.

Если в результате страхового случая наступила смерть застрахованного, единовременная страховая выплата устанавливается в двенадцатикратном размере его среднемесячного заработка (дохода), осуществляется равными долями супруге (супругу) умершего (умершей) независимо от ее (его) трудоспособности и иным лицам, имевшим на день смерти застрахованного право на получение ежемесячной страховой выплаты.

Размер ежемесячной страховой выплаты застрахованному определяется как доля его откорректированного среднемесячного заработка (дохода) до наступления страхового случая, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности. При этом заработок (доход), из которого исчисляется ежемесячная страховая выплата, не может быть ниже 60 % средней заработной платы рабочих и служащих в Республике Беларусь, применяемой для корректировки заработка в соответствующем месяце.

Для корректировки среднемесячного заработка (дохода) застрахованного определяется его индивидуальный коэффициент, получаемый путем соотнесения ежемесячного фактического заработка (дохода) застрахованного в установленном периоде и средней заработной платы рабочих и служащих в Республике Беларусь в тех же месяцах, который является средним арифметическим значением коэффициентов фактического заработка (дохода) застрахованного за каждый месяц в соответствующем периоде. Индивидуальный коэффициент заработка (дохода) застрахованного представляет собой число с пятью знаками после запятой.

Корректировка среднемесячного заработка (дохода) застрахованного осуществляется путем умножения средней заработной платы рабочих и служащих в Республике Беларусь за предшествующий месяц на индивидуальный коэффициент заработка (дохода) застрахованного.

При исчислении размера утраченного заработка (дохода) застрахованного учитываются все виды оплаты его труда (дохода), в том числе по совместительству, по гражданско-правовым договорам, суммы авторских вознаграждений, на которые согласно законодательству начислялись страховые взносы. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитываются пособия, выплаченные по указанным основаниям.

Все виды заработка (дохода) застрахованного учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов и других обязательных платежей.

Перерасчет ежемесячной страховой выплаты производится в связи с ростом средней заработной платы рабочих и служащих в Республике Беларусь.

Лицам, имеющим право на получение ежемесячной страховой выплаты в случае смерти застрахованного вследствие страхового случая, в состав доходов умершего наряду с заработком включается получаемая им при жизни пенсия.

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего застрахованного и имеющим право на получение ежемесячной страховой выплаты в связи с его смертью, размер этой выплаты определяется исходя из откорректированного заработка (дохода) умершего за вычетом доли, приходящейся на самого застрахованного. Для определения размера ежемесячных страховых выплат каждому лицу, имеющему право на их получение, общий размер указанных выплат делится на число получателей.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего застрахованного, но имеющим право на получение ежемесячной страховой выплаты, ее размер определяется в порядке, установленном законодательством для определения размера алиментов.

В случае, если право на получение ежемесячных страховых выплат имеют одновременно нетрудоспособные лица как состоявшие, так и не состоявшие на иждивении умершего, то сначала определяется размер ежемесячных страховых выплат для лиц, не состоявших на его иждивении. Установленная им сумма ежемесячных страховых выплат исключается из откорректированного заработка (дохода) умершего, затем исходя из оставшейся суммы определяется размер ежемесячных страховых выплат лицам, состоявшим на его иждивении.

Доля ежемесячной страховой выплаты, рассчитанная каждому лицу, имеющему право на ее получение, дальнейшему перерасчету не подлежит, кроме случаев: рождения ребенка застрахованного после его смерти; назначения или прекращения такой выплаты лицам, занятым уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего застрахованного; назначения этой выплаты лицам, состоявшим на иждивении умершего застрахованного и ставшим нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти; назначения такой выплаты лицам, состоявшим на иждивении умершего застрахованного, а также лицам, не состоявшим на его иждивении, но имевшим право на получение от него содержания.

Индивидуальный коэффициент заработка (дохода) застрахованного определяется за двенадцать последних календарных месяцев работы, предшествовавших несчастному случаю на производстве, профессиональному заболеванию или утрате либо снижению его трудоспособности (по желанию застрахованного). В случае профессионального заболевания указанный индивидуальный коэффициент может определяться также за двенадцать последних календарных месяцев работы, предшествовавших прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

По желанию застрахованного или лица, имеющего право на страховые выплаты, из числа месяцев, за которые определяется индивидуальный коэффициент заработка (дохода) застрахованного, исключаются: неполные месяцы работы в связи с ее началом или прекращением не с пер-

вого числа месяца; месяцы (в том числе неполные) отпуска, предоставляемого по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также время работы, в течение которого застрахованный являлся инвалидом или получал возмещение вреда в связи со страховым случаем, осуществлял уход за инвалидом 1 группы, ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет или лицом, нуждающимся по заключению МРЭК или врачебно-консультативной комиссии в постоянном постороннем уходе.

Если застрахованный проработал менее двенадцати месяцев, индивидуальный коэффициент его заработка (дохода) определяется за фактически проработанные месяцы. В случае если застрахованный проработал менее одного календарного месяца, индивидуальный коэффициент заработка (дохода) устанавливается исходя из условного месячного заработка, исчисляемого следующим образом: заработок (доход) застрахованного за все проработанное время делится на число проработанных дней, а полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленных в среднем за год.

При невозможности получения документов о фактическом заработке (доходе) застрахованного индивидуальный коэффициент его заработка (дохода) определяется исходя из тарифной ставки (оклада) данного застрахованного, действовавшей (действовавшего) у страхователя в периоде, принимаемом для исчисления индивидуального коэффициента заработка (дохода) застрахованного. При предоставлении документов о фактическом заработке (доходе) застрахованного индивидуальный коэффициент заработка (дохода) перерассчитывается.

Индивидуальный коэффициент заработка (дохода) застрахованного, работавшего в организациях Республики Беларусь, находящихся за границей, определяется по выбору застрахованного либо лица, имеющего право на страховые выплаты, исходя из заработка (дохода) застрахованного перед выездом за границу или из заработной платы, установленной в Республике Беларусь по приравненной должности на момент назначения страховых выплат.

Индивидуальный коэффициент заработка застрахованного, работавшего за границей, подсчитывается на общих основаниях с исключением периода работы за границей. Работа до 1 января 1992 г. на территории государств, входивших в состав СССР, рассматривается как работа в Республике Беларусь.

При повторном несчастном случае на производстве (профессиональном заболевании) индивидуальный коэффициент заработка (дохода) застрахованного по его желанию исчисляется за соответствующие периоды, предшествовавшие первому или повторному несчастному случаю на производстве (профессиональному заболеванию). При этом размер страховой выплаты исчисляется исходя из общего процента утраты трудоспособности по совокупности от первого и повторного несчастных случаев на производстве (профессиональных заболеваний).

Страхователи обязаны зарегистрироваться у страховщика в месячный срок со дня: получения документа о государственной регистрации

вновь созданного обособленного подразделения юридического лица; заключения первого трудового договора (контракта) страхователем-гражданином; заключения гражданско-правового договора с гражданином.

Порядок регистрации (перерегистрации) страхователя у страховщика определяется Советом Министров Республики Беларусь.

Застрахованный или лицо, имеющее право на получение страховых выплат, вправе: получать страховые выплаты при наступлении страхового случая; участвовать в расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; обжаловать решение по вопросам расследования несчастного случая на производстве и профессионального заболевания; защищать свои права и законные интересы, в том числе в суде; самостоятельно обращаться в МРЭК по вопросу об освидетельствовании или переосвидетельствовании; бесплатно получать от страхователя и страховщика информацию об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь, бесплатно обучаться безопасным методам и приемам работы; самостоятельно представлять сведения и (или) документы, необходимые для принятия страховщиком решения о назначении страховых выплат по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страхователь обязан: своевременно проходить регистрацию (перерегистрацию) у страховщика в качестве страхователя; уплачивать страховщику страховые взносы в порядке, определенном законодательством; вести учет начисления, перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат; обеспечивать сохранность документов, являющихся основанием для назначения страховых выплат; представлять страховщику статистическую отчетность, установленную актами законодательства; производить страховые выплаты в порядке, предусмотренном в настоящей главе; обеспечивать застрахованным здоровые и безопасные условия труда, проведение мероприятий по предупреждению и сокращению страховых случаев; в течение трех рабочих дней со дня наступления несчастного случая на производстве или установления профессионального заболевания сообщить о нем страховщику; в порядке, определенном законодательством, расследовать либо принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; собирать и представлять за свой счет страховщику документы (их заверенные копии), являющиеся основанием для начисления и уплаты страховых взносов; предоставлять застрахованному, нуждающемуся в лечении по причине, связанной с наступлением страхового случая, отпуск (за счет средств обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) для санаторно-курортного лечения (сверх трудового отпуска, установленного законодательством) на весь период лечения с учетом времени на проезд к месту лечения и обратно; обучать застрахованных безопасным методам осуществления работ;

своевременно сообщать страховщику о своей реорганизации, ликвидации, прекращении деятельности или возбуждении в отношении его производства по делу об экономической несостоятельности (банкротстве); выполнять требования государственных органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда; разъяснять застрахованным их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; сообщать страховщику обо всех известных обстоятельствах, влияющих на размер установленных ему надбавок к страховому тарифу и скидок с этого тарифа либо на предоставление льгот по уплате страхового взноса; в случае ликвидации включать представителя страховщика в состав ликвидационной комиссии (по его требованию).

Страховщик имеет право: устанавливать страхователям в порядке, определяемом Президентом Республики Беларусь, надбавки к страховому тарифу и скидки с него; участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; принимать участие в работе МРЭК по определению степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного и (или) знакомиться с документами, на основании которых принято соответствующее решение МРЭК; проверять информацию о страховых случаях у страхователей, проводить экспертизу в связи со страховым случаем; требовать от страхователей представления сведений для ведения его страховой истории и проверять представленную ими информацию; применять к страхователям меры ответственности, предусмотренные законодательными актами; взаимодействовать с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, органами государственного управления по труду и социальной защите, МРЭК, с иными государственными органами и организациями, профессиональными союзами по вопросам обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защищать свои права и законные интересы, права и законные интересы застрахованных или лиц, имеющих право на получение страховых выплат, в том числе в суде.

Страховщик обязан: своевременно проводить регистрацию (перерегистрацию) страхователей; вести страховую историю каждого страхователя; осуществлять сбор страховых взносов; производить страховые выплаты в сроки и размерах, установленных в настоящей главе; осуществлять страховые выплаты лицам, имеющим право на их получение и выехавшим на постоянное место жительства за пределы Республики Беларусь, в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь; обеспечивать учет средств обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ежемесячно перечислять в республиканский бюджет 50 % дохода, полученного от инвестирования средств специального страхового резерва; аккумулировать капитализированные платежи при прекращении деятельности страхователя в случае ликвидации, в том числе в связи с банкротством; контроли-

ровать в пределах своей компетенции деятельность страхователя по выполнению им обязанностей, предусмотренных в пункте 298 Положения; разъяснять застрахованным или лицу, имеющему право на получение страховых выплат, и страхователям их права, обязанности, порядок и условия обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; в установленном порядке предъявлять регрессный иск к лицу (кроме страхователя) о возмещении понесенных им по вине данного лица затрат; обеспечивать тайну сведений о страхователе, застрахованном и лицах, имеющих право на получение страховых выплат, за исключением случаев, предусмотренных законодательством; самостоятельно истребовать от государственных органов и иных организаций сведения и (или) документы, необходимые для принятия решений о назначении страховых выплат. Для назначения страховых выплат застрахованный (его представитель) или лицо, имеющее право на получение таких выплат, обязаны обратиться к страховщику с заявлением.

При обращении застрахованного (его представителя) или лица, имеющего право на получение страховых выплат, с заявлением о назначении страховых выплат страховщик обязан выяснить, какие сведения и (или) документы (их заверенные копии) самостоятельно представит обратившееся лицо, а какие сведения и (или) документы (их заверенные копии) необходимо собрать по запросу страховщика.

Если сбор необходимых сведений и (или) документов будет производиться страховщиком, лицо, обратившееся за назначением страховых выплат, обязано самостоятельно представить страховщику: гражданско-правовой договор, предусматривающий уплату страховых взносов, копию трудовой книжки или иного документа, подтверждающего нахождение в трудовых отношениях со страхователем; документы, подтверждающие: нетрудоспособность членов семьи умершего застрахованного; факт нахождения лиц на иждивении умершего застрахованного или установления права на получение от него содержания, расходы по заключению МРЭК на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного и на другие виды помощи, обеспечения и ухода; расходы на погребение (в случае смерти застрахованного) и иные сведения и (или) документы, необходимые для принятия решения о назначении страховых выплат, страховщик самостоятельно истребует от государственных органов и иных организаций, за исключением сведений и (или) документов, для выдачи которых требуется вынесение судебного постановления.

Такими сведениями и (или) документами, в частности, являются: акт о несчастном случае на производстве или акт о профессиональном заболевании; справка о ежемесячном заработке (доходе) застрахованного за период, выбранный им для расчета индивидуального коэффициента заработка (дохода) застрахованного; заключение МРЭК о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного; заключение МРЭК о необходимых видах медицинской социальной и профессиональной реабилитации застрахованного, оформленное в виде программы реабилита-

ции потерпевшего в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; свидетельство о смерти застрахованного, а при необходимости и заключение о причинной связи смерти со страховым случаем либо врачебное свидетельство о смерти; справка жилищно-эксплуатационной организации, а при ее отсутствии справка местного исполнительного и распорядительного органа о составе семьи умершего застрахованного; справка учреждения образования о том, что член семьи умершего застрахованного, имеющий право на получение страховых выплат, обучается на дневной форме обучения; другие документы, необходимые для принятия решения о назначении страховых выплат.

Порядок истребования сведений и (или) документов, необходимых для принятия решения о назначении страховых выплат, определяется Советом Министров Республики Беларусь.

Государственные органы и иные организации обязаны в двухнедельный срок со дня получения запроса страховщика, застрахованного (его представителя) или лица, имеющего право на получение страховых выплат, без взимания платы представить сведения и (или) документы, необходимые для принятия решения о назначении страховых выплат по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в порядке, определенном Советом Министров Республики Беларусь.

Факты, необходимые для назначения страхового обеспечения по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при отсутствии документов для назначения выплат либо при несогласии с содержанием таких документов, устанавливаются судом, за исключением случая, названного в части второй настоящего пункта.

При отсутствии соответствующих документов, подтверждающих нахождение лица, имеющего право на получение страховых выплат, на иждивении умершего, страховщик вправе самостоятельно назначить обеспечение по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (иждивенство несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств). При несогласии с решением страховщика спор разрешается в судебном порядке.

Застрахованный или лицо, имеющее право на получение страховых выплат (их представители), вправе обратиться к страховщику с заявлением о получении страховых выплат независимо от срока давности страхового случая.

Решение о назначении страховых выплат или об отказе в их назначении принимается страховщиком не позднее десяти рабочих дней (в случае смерти застрахованного – не позднее пяти рабочих дней) со дня поступления всех необходимых документов (их заверенных копий).

Заявление о назначении страховых выплат и документы (их заверенные копии), на основании которых они назначены, хранятся у страховщика.

Ежемесячные страховые выплаты назначаются застрахованному на весь период утраты им профессиональной трудоспособности с того дня, с которого МРЭК установлен факт соответствующей утраты.

При изменении степени утраты профессиональной трудоспособности перерасчет назначенной ежемесячной страховой выплаты производится с даты ее изменения.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного вследствие страхового случая, ежемесячные страховые выплаты назначаются со дня его смерти, но не ранее дня приобретения права на получение таких выплат.

Требования застрахованных о назначении ежемесячных страховых выплат, заявленные по истечении трех лет со дня возникновения права на получение указанных выплат (возмещение вреда), удовлетворяются за прошлое время, но не более чем за три года, предшествовавших поступлению заявления и всех необходимых документов (их заверенных копий).

В случае изменения размера индивидуального коэффициента заработка (дохода) застрахованного перерасчет назначенной ежемесячной страховой выплаты производится при: возникновении права на повышение ее размера – с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором застрахованный или лицо, имеющее право на страховые выплаты, обратились за перерасчетом со всеми необходимыми документами; наступлении обстоятельств, влекущих уменьшение ее размера, – с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступили соответствующие обстоятельства. Страховые выплаты производятся страховщиком, за исключением страховых выплат, которые осуществляются страхователями.

В случае ликвидации, в том числе в связи с банкротством юридического лица-страхователя, прекращения деятельности страхователя-гражданина страховые выплаты производятся страховщиком независимо от того, была ли осуществлена капитализация платежей.

Единовременные страховые выплаты осуществляются застрахованному не позднее одного месяца со дня их назначения, а в случае его смерти – лицам, имеющим право на получение таких выплат, в десятидневный срок со дня их назначения.

Ежемесячные страховые выплаты производятся не позднее пятнадцатого числа месяца, следующего за месяцем, за который обеспечиваются указанные выплаты. Расходы на доставку, пересылку либо перечисление страховых выплат финансируются за счет средств обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и включаются в состав страховых выплат.

Несовершеннолетним лицам, находящимся в детских интернатных учреждениях, детских домах семейного типа, детских деревнях (городках), опекунских и приемных семьях на государственном обеспечении, ежемесячные страховые выплаты перечисляются во вклады в банках.

При проживании (нахождении) застрахованного или другого лица, получающего ежемесячную страховую выплату, в стационарном государ-

ственном учреждении социального обслуживания, в местах лишения свободы стоимость содержания в указанных учреждениях вычитается из ежемесячной страховой выплаты. При этом ежемесячная страховая выплата, причитающаяся таким лицам, за вычетом расходов на их содержание должна быть не менее 25 % назначенной ежемесячной страховой выплаты. Сумма страховой выплаты, предназначенная для компенсации расходов на содержание названных лиц в соответствующем учреждении, перечисляется данному учреждению.

Суммы ежемесячных страховых выплат, причитавшиеся застрахованному или лицу, имевшему право на их получение, и оставшиеся недополученными в связи с его смертью, выплачиваются в равных долях членам семьи, проживавшим совместно с умершим на день его смерти, а также его нетрудоспособным иждивенцам независимо от того, проживали ли они совместно с умершим. Требования о выплате указанных сумм могут быть предъявлены в течение шести месяцев со дня смерти получателя. При отсутствии этих лиц или непредъявлении требований о выплате страховых сумм в установленный срок соответствующие суммы включаются в состав наследства и наследуются в порядке, предусмотренном законодательством.

Суммы ежемесячных страховых выплат, перечисленные на банковский счет застрахованного после его смерти, а также иные излишне перечисленные суммы страховых выплат взыскиваются страховщиком в судебном порядке.

Пособия по временной нетрудоспособности и доплаты до среднего заработка, произведенные страхователем с нарушением законодательства, не засчитываются в счет уплаты страховых взносов.

Освидетельствование застрахованного МРЭК производится по обращению страховщика, страхователя, определению суда либо по заявлению застрахованного с представлением акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании. Если по характеру заболеваний или увечий одновременно имеются основания для установления инвалидности (степени утраты профессиональной трудоспособности) в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием и другой причиной, МРЭК устанавливает одну причину инвалидности (степень утраты профессиональной трудоспособности) – по совокупности заболеваний (увечий) или по выбору застрахованного либо ту, которая дает право на более высокое материальное обеспечение. Переосвидетельствование застрахованного МРЭК осуществляется в установленный этой комиссией срок, однако может производиться досрочно по заявлению застрахованного либо по обращению страховщика или страхователя, а также при установлении факта необоснованного решения МРЭК либо решения МРЭК, вынесенного на основании подложных документов.

В случае несогласия субъектов страхования с заключением МРЭК проводится независимая медицинская экспертиза в порядке, установленном законодательством. Расходы на ее проведение финансируются за счет средств

обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и включаются в состав страховых выплат.

Застрахованный и лица, имеющие право на получение страховых выплат, несут ответственность за достоверность и своевременность представления ими страховщику сведений о наступлении обстоятельств, влекущих изменение обеспечения по обязательному страхованию, включая изменение размера страховых выплат или их прекращение. В случае сокрытия или недостоверности указанных сведений, необходимых для подтверждения права на получение страховых выплат, застрахованный и лица, имеющие право на их получение, возмещают страховщику излишне понесенные им расходы.

Страхователь несет ответственность за: невыполнение возложенных на него обязанностей по своевременной регистрации (перерегистрации) у страховщика, полной и в срок уплате страховых взносов, своевременному представлению установленной отчетности (сведений) страховщику; достоверность представляемых им сведений, необходимых для получения застрахованным страховых выплат. При указании страхователем недостоверных сведений излишне понесенные им расходы на обеспечение по страхованию в счет уплаты страховых взносов не засчитываются.

В случае реорганизации страхователя – юридического лица его обязанности, установленные в настоящей главе, включая уплату страховых взносов, переходят к его правопреемнику в соответствии с передаточным актом или разделительным балансом.

При ликвидации, в том числе в связи с банкротством, страхователя – юридического лица, прекращении деятельности страхователя-гражданина страхователь обязан внести страховщику капитализированные платежи в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь.

При недостаточности денежных средств для капитализации либо их отсутствии в случае ликвидации, прекращения деятельности страхователя взыскание обращается на его имущество согласно законодательству.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, связанный с исполнением им своих трудовых обязанностей.

2. Условия наступления этого вида ответственности.

3. Отраслевая принадлежность правовых норм, регулирующих ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

4. Изменения в действующем трудовом законодательстве, которые произошли в последние годы, начиная с 1999 г.

5. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30.

Темы дипломных работ

1. Ответственность нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

2. Правовое регулирование обязательного страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика действующего трудового законодательства, регулирующего ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

2. Понятие и условия наступления ответственности нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

3. Виды возмещения вреда потерпевшему в связи с повреждением его жизни и здоровья.

4. Порядок взыскания вреда, причиненного жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

Рекомендуемая литература

1. Белинский, Е.С. Коллективная материальная ответственность / Е.С. Белинский. – М., 1987.

2. Борчук, Ю.З. Материальная ответственность сторон трудового договора / Ю.З. Борчук, С.В. Савостьян // Отдел кадров. – 2001. – № 7 – 8. – С. 24 – 31.

3. Булаш, Л. Компенсация за работу во вредных условиях труда / Л. Булаш // Юрист. – 2002. – № 8.

4. Василевич, Г.А. Законодательство и судебная практика о материальной ответственности: стремление к гармонии / Г.А. Василевич // Юрист. – 2002. – № 8.

5. Василевич, Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю / Г.А. Василевич. – Минск, 1994.

6. Василевич, Г.А. Труд. Ответственность / Г.А. Василевич. – Минск: Веды, 1997.

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

8. Воронович, Т.В. Актуальные проблемы защиты прав граждан при вынесении решений по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников / Т.В. Воронович // Теория и практика правотворчества и правоприменения: Республика Беларусь в условиях интеграционных процессов: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 13-14 апреля 2007 г. / Гродн. гос. ун-т; редкол.: И.Э. Мартыненко (отв. ред.) [и др.]: ГрГУ, 2007. – С. 224 – 231.

9. Гущин, И.В. К вопросу об отраслевой принадлежности правовых норм, регулирующих ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей / И.В. Гущин // Государственно-правовое строительство в Республике Беларусь в контексте европейских правовых процессов: материалы междунар. науч. конф., Гродно, 20-21 марта 2004 г. в 2 ч. Ч. 1 / отв. ред. И.В. Гущин. – Гродно: ГрГУ, 2004. – С. 261 – 270.

10. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам: учеб. пособие / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2000.

11. Колосов, В.К. Материальная ответственность / В.К. Колосов. – М.: Юристъ, 1998.

12. Коршунов, Ю.Н. Правила возмещения вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей / Ю.Н. Коршунов // Хозяйство и право. – 1996. – № 5 – 6.

13. Полетаев, Ю.Н. Материально ответственные лица: основные трудовые права и обязанности / Ю.Н. Полетаев. – М.: Юрид. лит., 1986.

14. Полетаев, Ю. Н. Материальная ответственность сторон трудового договора / Ю.Н. Полетаев. – М.: Городец-издат, 2003. – 135 с.

15. Пустозерова, В.М. Материальная ответственность: практ. пособие / В.М. Пустозерова, А.А. Соловьева. – М., Изд. группа «Приор-Стрикс», 1996. – 95 с.

16. Рогалева, Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации / Г.А. Рогалева // Трудовое право. – 1997. – № 1.

17. Сергеев, В. Материальная ответственность подотчетного лица / В. Сергеев // Право и экономика. – 1998. – № 3.

18. Соловьева, З. Ответственность нанимателя по возмещению вреда, причиненного здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей / З. Соловьева // Юрист. – 2003. – № 1.

19. Стависский, П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Стависский. – Киев – Одесса, 1982.

20. Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М., 1990.

21. Томашевский, К. Институт материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю, продолжает совершенствоваться / К. Томашевский // Юрист. – 2002. – № 8.

Основные нормативные источники

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.

2. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 20 июля 2007 г., № 272-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 183. – 2/1369.

3. О страховой деятельности: Указ Президента Респ. Беларусь, 25 авг. 2006 г., № 530 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 143. –1/7866.

Глава 18. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОВМЕЩЕНИЯ РАБОТНИКАМИ РАБОТЫ С ОБУЧЕНИЕМ

18.1. Понятие совмещения работы работниками с обучением

Основные нормы, регулирующие порядок предоставления льгот для работников, успешно совмещающих работу с обучением, их содержание и объем содержатся в гл. 15 ТК. Данной главой предусмотрен ряд гарантий для следующих категорий работников: 1) обучающихся в вечерних

(сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования; 2) проходящих вступительные испытания при приеме в учреждения, обеспечивающие получение высшего и среднего специального и послевузовского образования; 3) обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования; 4) проходящих профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Статья 205 ТК предусматривает поощрение работников, совмещающих работу с обучением. В частности, 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.

Работникам, совмещающим работу с обучением, законодательством установлены следующие гарантии: сокращение рабочего времени для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования (ст. 207 ТК); отпуска в связи с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, а также для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения, обеспечивающие получение высшего и среднего специального образования (стст. 208, 211, 212 ТК).

В ст. 208 ТК установлена обязанность нанимателя предоставлять работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, 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. Для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования установлены следующие гарантии: сокращение рабочего времени; отпуск

в связи с обучением (стст. 215, 216 ТК). Вместе с тем, законодательством предусмотрена дифференциация данных гарантий.

В частности, 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 ТК 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 ТК.

18.2. Правовое регулирование совмещения работниками работы с обучением

Для работников, успешно обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях 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.

Для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях 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.

Нанимателю предоставлено право дополнительно предоставлять в период учебного года без ущерба для производственной деятельности по желанию работников, указанных выше, еженедельные свободные от работы дни без сохранения заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, 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.

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.

Работники, которые обучаются 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.

Статьей 212 ТК предусмотрен отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения, обеспечивающие получение высшего и среднего специального образования. В частности, 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.

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.

Статьей 216 ТК предоставлено право работникам, которые успешно обучаются в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального образования, в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году на отпуск:

– на втором курсе – до 10 календарных дней;

– 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:

– на первом и втором курсах – до 20 календарных дней;

– на третьем и последующих курсах – до 30 календарных дней.

Успешно обучающимся работникам 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:

– на первом и втором курсах – до 20 календарных дней;

– 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:

– на период сдачи государственных экзаменов – 20 календарных дней;

– на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) – 90 календарных дней.

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

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.

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.

Законодательством предоставлено право нанимателю оплачивать работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в заочной форме получения образования, проезд к месту нахождения указанных учреждений об-

разования 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. Также может производиться оплата проезда для сдачи государственных экзаменов или подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

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 ТК, 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.

Вопросы для самоконтроля

1. Гарантии для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

2. Порядок оплаты к месту нахождения учреждения образования.

3. Гарантии работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

4. Гарантии работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Тема дипломной работы

1. Правовое регулирование порядка совмещения работы с обучением.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика действующего трудового и трудового процессуально-процедурного законодательства, регулирующего порядок совмещения работы с обучением.

2. Понятие совмещения работы с обучением. Круг лиц, имеющих право на совмещение работы с обучением.

3. Гарантии для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

4. Гарантии работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, в случае и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Рекомендуемая литература

1. Беразоўская, Л.Г. Нормы права ў падрыхтоўцы і павышэнні кваліфікацыі работніка на прадпрыемстве / Л.Г. Беразоўская // Весці НАН Рэспублікі Беларусь. – 1999. – № 4.

2. Амосов, В. Оплата работодателем профессионального обучения своих сотрудников: правовая природа и налоговые последствия / В. Амосов, С. Новиков // Хозяйство и право. – 1998. – № 7. – С. 83.

3. Михелев, А.М. Стажировка и ее виды / А.М. Михелев // Советское государство и право. – 1984. – № 6. – С. 115.

4. Трудовое право: учеб. / под общ. ред. Г.А. Василевича. – 2-е изд., доп. и перераб. – Минск: Амалфея, 2003. – 672 с.

5. Сборник нормативных актов о труде Республики Беларусь: в 8 т. Т. 6. Защита социальных и экономических интересов / сост. Б.А. Волков. – Минск: Амалфея, 1997. – 576 с.

6. Симчук, А.Н. Трудовые и социальные отпуска / А.Н. Симчук. – Минск: Амалфея, 2001.

7. Таранова, Т.С. Предмет доказывания и доказательства по индивидуальным трудовым спорам о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе нанимателя / Т.С. Таранова // Отдел кадров. – 2004. – № 11. – С. 61 – 66.

8. Ярко, А.В. Время отдыха / А.В. Ярко. – М.: Профиздат, 1987. – 256 с.

Основные нормативные источники

1. Об образовании: Закон Респ. Беларусь от 29 окт. 1991 г. № 1202-XII, в ред. Закона Респ. Беларусь от 19 мар. 2002 г. № 95-З (с изм. от 20.10.2006 г. № 168-З) // Ведомости Верхов. Совета Респ. Беларусь. – 1991. – № 33. – Ст. 598; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 37. – 2/844; 2006. – № 179. – 2/1265.

2. О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Беларусь «Об образовании в Республике Беларусь»: Закон Респ. Беларусь от 19 мар. 2002 г. № 95-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 37. – 2/844.

3. Об утверждении Положения о целевой подготовке специалистов: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 28 мар. 2000 г. № 406 (с изм. от

01.06.2009 г. № 708) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 33. – 5/2876; 2001. – № 24. – 5/5363; 2001. – № 109. – 5/9436; 2002. – № 134. – 5/11541; 2006. – № 161. – 5/23125.

4. Об установлении Академии управления при Президенте Республики Беларусь ежегодного государственного заказа на переподготовку и повышение квалификации руководящих кадров: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 9 июля 2002 г. № 914 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 80. – 5/10770.

5. О совершенствовании организации переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров государственных органов: Указ Президента Респ. Беларусь от 24 янв. 1997 г. № 100 (с изм. от 02.06.2009 г. № 275) // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1997. – № 3. – Ст. 106; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 33. – 1/291; 2004. – № 120. – 1/5712.

6. Положение о порядке аттестации лиц, прошедших обучение профессиям рабочих в условиях непрерывного профессионального обучения и присвоения им квалификации: утв. приказом Министерства образования Респ. Беларусь от 13 авг. 1998 г. № 494 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1998. – № 20. – С. 120.

7. Об утверждении условий и порядка исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством, а также перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 10 апр. 2000 г. № 47 (с изм. от 12.06.2009 г. № 71) // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000. – № 16. – С. 90; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 9. – 8/4652; 2003. – № 20. – 8/9089; 2006. – № 142. – 8/14276.

8. Положение об обучении без отрыва от производства в высших учебных заведениях Республики Беларусь: утв. приказом Министра образования и науки Респ. Беларусь от 4 апр. 1995 г. № 114 // Зборнік нарматыўных дакументаў Міністэрства адукацыі і навукі Рэсп. Беларусь. – 1995. – № 11.

9. Об утверждении Положения об учреждении, обеспечивающем получение профессионально-технического образования: постановление Министерства образования Респ. Беларусь от 7 авг. 2003 г. № 57 (с изм. от 03.11.2008 г. № 116) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 94. – 8/9912; 2006. – № 142. – 8/14887.

10. Положение о курсовых экзаменах и зачетах в высших учебных заведениях: утв. приказом Министра образования Респ. Беларусь от 22 авг. 1994 г. № 235-А // Зборнік нарматыўных дакументаў Міністэрства адукацыі і навукі Рэсп. Беларусь. – 1995. – № 1. – С. 37.

11. Положение о порядке проведения лабораторно-экзаменационных сессий в заочных средних специальных учебных заведениях (отделениях, филиалах) и формах контроля учебной работы учащихся-заочников: утв. приказом Министерства образования Респ. Беларусь от 2 мар. 1994 г. № 59, с изм. и доп. от 24 мар. 2003 г. № 112 // Зборнік нарматыўных дакументаў Міністэрства адукацыі і навукі Рэсп. Беларусь. – 1994. – № 7. – С. 34.

12. Инструкция о порядке и размерах возмещения расходов при служебных командировках в пределах Республики Беларусь: утв. постановлением Министерства финансов Респ. Беларусь от 12 апр. 2000 г. № 35, с изм. и доп. 29 фев. 2008 г. № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 43. – 8/3359; 2001. – № 81. – 8/6487; 2002. – № 31. – 8/7831.

13. Типовое положение о специальном профессионально-техническом училище: утв. приказом Министерства образования Респ. Беларусь от 6 июня 1997 г. № 292 // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1997. – № 15. – С. 98.

14. Об утверждении Положения об учреждении, обеспечивающем получение среднего специального образования: постановление Министерства образования Респ. Беларусь от 30 сент. 2002 г. № 40 (с изм. от 05.12.2007 г. № 87) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 115. – 8/8627; 2005. – № 10. – 8/11972.

15. Правілы прыёму ва ўстановы, якія забяспечваюць атрыманне прафесіянальна-тэхнічнай адукацыі: зацв. пастановай Міністэрства адукацыі Рэсп. Беларусь ад 4 лют. 2003 г. № 3а (са зм. ад 24.01.2006 г. № 3) // Нац. рэестр прававых актаў Респ. Беларусь. – 2003. – № 39. – 8/9297; 2006. – № 36. – 8/13926.

16. О профессионально-техническом образовании: Закон Респ. Беларусь от 29 июня 2003 г. № 216-З (с изм. от 12.05.2009 г. № 19-З) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 76. – 2/965; 2006. – № 107. – 2/1235.

Задачи

1. Экономист комбината стройматериалов Ч. учится заочно на 1 курсе экономического университета для получения второго высшего образования, необходимого для выполнения работы. Ч. обратился к нанимателю с заявлением о предоставлении ему отпуска продолжительностью 40 календарных дней для сдачи экзаменационной сессии с сохранением заработной платы.

Должна ли быть удовлетворена просьба, если работник самостоятельно поступил в учебное заведение?

Определите круг лиц и назовите условия, при наличии которых наниматель обязан предоставить льготы, связанные с обучением.

2. Рабочий стеклозавода Б. – студент-заочник 2 курса техникума. Получил вызов на зимнюю экзаменационную сессию.

Положен ли ему отпуск для сдачи экзаменов и зачетов, если работник обучается по направлению нанимателя? Если да, то какой продолжительностью?

3. Преподаватель коммерческого юридического вуза учится заочно в аспирантуре на 2 курсе обучения.

Положены ли ему льготы? Если да, то какие?

4. Сотрудник ОВД обучается на хозрасчетной основе на 3 курсе заочной формы обучения юридического факультета ГрГУ им. Я. Купалы.

Положены ли ему льготы, если работник самостоятельно поступил в вуз? Если да, то какие конкретно?

5. К., продавец магазина, находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. К. обратилась к нанимателю с заявлением, в котором просила предоставить ей отпуск продолжительностью 45 календарных дней для сдачи экзаменационной сессии за 3 курс в университете и оплатить проезд к месту нахождения учебного заведения.

Подлежит ли просьба К. удовлетворению, если она обучается в вузе на заочной форме обучения по направлению нанимателя?

Глава 19. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

19.1. Понятие и виды процессуального разбирательства по индивидуальным трудовым спорам

Возникновение индивидуальных трудовых споров обусловлено как объективными, так и субъективными причинами.

Объективные причины вытекают из экономической сущности трудовых отношений, основанных на найме рабочей силы, когда работник по договору найма отделен от собственности, что влечет несовпадение его экономических интересов с экономическими интересами предпринимателя в трудовых отношениях.

Субъективными причинами возникновения индивидуальных трудовых споров являются: 1) недостаточное знание работником и нанимателем трудового законодательства, порождающее добросовестное заблуждение сторон о наличии или отсутствии фактических обстоятельств, дающих право на применение определенных льгот, или же о наличии или отсутствии того или иного права; 2) нежелание соблюдать трудовое законодательство, недобросовестное отношение к исполнению своих трудовых обязанностей; 3) наличие пробелов в законодательстве, отставание отдельных норм законодательства от бурно развивающихся общественных отношений по организации труда, коллизии правовых норм.

Само название «трудовой» говорит о том, что имеются в виду разногласия, связанные с трудовой деятельностью.

Индивидуальные трудовые споры – это разногласия, возникающие в организациях между работниками, с одной стороны, и нанимателем – с другой, по вопросам, связанным с применением законодательства о труде, коллективного и трудового договоров, иных соглашений о труде.

Возникающие разногласия можно разрешить путем переговоров, достижением соглашения. Однако если такая договоренность не состоялась, осуществляется процессуальное рассмотрение индивидуальных трудовых споров юрисдикционными органами. В соответствии со ст. 233 ТК РБ индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Установленный законом порядок рассмотрения трудовых споров не исключает для работника возможности обжаловать действия нанимателя в другие органы – прокуратуру, Комитет по инспекции труда, профсоюзы. Однако только решения КТС и суда, принятые по конкретному трудовому спору, подлежат принудительному исполнению специальными должностными лицами – судебными исполнителями суда, требования которых по исполнению решений являются обязательными для всех граждан, в том числе должностных лиц, а также юридических лиц на всей территории Республики Беларусь.

Для урегулирования индивидуальных трудовых споров наниматель по соглашению с профсоюзами может создавать органы примирения, посредничества и арбитража. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту (ст. 251 ТК РБ).

По общему правилу процессуального разбирательства трудовые споры первоначально должны рассматриваться в комиссии по трудовым спорам (КТС), а при несогласии работника или нанимателя с ее решением заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. Вместе с тем существует ряд трудовых споров, рассмотрение которых законодательством отнесено к непосредственной компетенции суда, то есть без предварительного обращения в КТС.

Процессуальное разбирательство индивидуальных трудовых споров – это регулируемая правом деятельность специализированных органов и возникающая при этом система процессуальных правоотношений между этими органами, субъектами спора и иными лицами, участвующими в разбирательстве.

Обязательным участником таких правоотношений является юрисдикционный орган, рассмотрение спора которым осуществляется в определенной процессуальной форме. Установленная законом процессуальная форма разрешения индивидуальных трудовых споров предусматривает наделение участников разбирательства четко определенным кругом прав и обязанностей, определение последовательности этапов разбирательства, возможность обжалования состоявшегося по спору акта компетентного органа и в конечном итоге предоставляет сторонам реальную возможность защиты и восстановления нарушенных прав.

С точки зрения подведомственности индивидуальных трудовых споров можно выделить три вида их процессуального разбирательства: общий порядок, судебный порядок, особый порядок.

1. Общий порядок процессуального разбирательства, характеризуется последовательным рассмотрением спора в комиссии по трудовым спорам и в случае неразрешения разногласий – в суде.

КТС подведомственны индивидуальные трудовые споры о (об):

– установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

– переводе на другую работу и перемещении;

– оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и заместительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;

– праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

– выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

– возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

– предоставлении отпусков;

– выдаче спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

Перечень споров, подведомственных КТС, установленных ч. 2 ст. 236 ТК, не является исчерпывающим. Судебная практика к таким спорам относит также споры о:

– выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом;

– взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда;

– размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия;

– применении дисциплинарных взысканий;

– неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений о заключении, изменении или прекращении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам.

Трудовой спор в рамках общего порядка может быть решен сразу в КТС, без последующего обращения в суд. Но обратиться в суд можно только после обращения в КТС. Спор в таком случае рассматривается в суде:

• по заявлению работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

• по заявлению работника, если КТС не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;

• по заявлению прокурора, если решение КТС противоречит законодательству (ч. 1 ст. 241 ТК).

2. Непосредственно в суде без обращения в КТС рассматриваются трудовые споры:

– о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 ТК;

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

– работников – не членов профсоюза, если они не обратились в КТС;

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

– нанимателей о возмещении работниками причиненного им материального ущерба;

– работников по вопросу применения трудового законодательства, который в соответствии с действующим законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;

– работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием (ч. 2 ст. 241 ТК).

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

– с лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;

– с молодыми специалистами, окончившими высшее или среднее специальное учебное заведение, аспирантами (докторантами), завершившими обучение в очной аспирантуре (докторантуре), лицами, окончившими профессионально-техническое учебное заведение и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

– с другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить договор;

– с лицами по дискриминационным мотивам (ч. 3 ст. 241 ТК).

Кроме вышеперечисленных трудовых споров, непосредственно в суде рассматриваются также споры:

– работников, состоящих в трудовых отношениях с профсоюзными комитетами (библиотекари, бухгалтеры, зав. клубами и т.п.);

– работников, работающих по трудовым договорам у граждан (домашних работников);

– о возмещении материального ущерба работнику в связи с несвоевременным представлением нанимателем документов в орган по труду, занятости и социальной защите для назначения пенсии и др.

Суд разрешает трудовые споры по заявлению работника, обращающегося за защитой своих нарушенных трудовых прав и по заявлениям нанимателя о возмещении материального ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей. Дела, возникающие из трудовых правоотношений, могут быть возбуждены в суде в предусмотренных законом случаях по заявлению прокурора, а также по иску профсоюза, выступающего в защиту трудовых прав своих членов.

3. Особый порядок применяется для разрешения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров либо индивидуальных трудовых споров с участием некоторых категорий работников, которые разрешаются в рамках специальных процессуальных форм, установленных действующим законодательством.

В особом порядке рассматриваются споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных объединений по решению их органов. Такие споры подлежат рассмотрению в соответствии с уставами этих объединений и действующим законодательством.

В эту группу входит разрешение трудовых споров между гражданами Республики Беларусь, работающими в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, и этими представительствами и консульскими учреждениями, в которых участвует республиканский орган государственного управления в области иностранных дел, а защиту трудовых и связанных с ними прав этих работников осуществляют республиканский орган государственного управления в области иностранных дел совместно с республиканским органом государственного управления по труду в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

Вместе с тем, исходя из гарантированного ст. 60 Конституции Республики Беларусь права на судебную защиту, эти лица также вправе после соблюдения установленного для них порядка рассмотрения трудового спора обратиться в суд за защитой своего нарушенного права, вытекающего из трудовых правоотношений.

19.2. Юридические процедуры, возникающие при разрешении индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Большинство трудовых споров разрешается в рамках самой организации. Именно для этого и создается КТС, которая призвана рассмотреть возникшие разногласия до обращения в суд, а возможно, и разрешить их без судебного разбирательства.

КТС образуется независимо от организационно-правовой формы и формы собственности юридического лица сроком на один год. КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя. Это означает, что КТС может создаваться в любой организации, в которой есть профсоюз. Минимальное и максимальное количество членов КТС законодательством не установлено. По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в подразделениях организаций. Количественный состав КТС законом не установлен и определяется по соглашению между сторонами в зависимости от численности работающих, количества трудовых споров и т.д. Наниматель назначает своих представителей в состав КТС приказом (распоряжением), а профсоюзы определяют своих представителей постановлением профкома после их избрания. Необходимо, чтобы лица, выделенные в состав КТС как от нанимателя, так и от профсоюза, являлись компетентными в области труда и заработной платы и могли бы объективно и правильно разрешить трудовой спор. На практике в состав КТС наниматель со своей стороны назначает работников кадровой службы, юрисконсультов, экономистов и других специалистов.

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

Статья 240 ТК устанавливает дополнительные по сравнению с общими нормами законодательства о труде гарантии для членов КТС. Так, в период осуществления их полномочий не допускается расторжение трудового договора с ними по инициативе нанимателя (за исключением вызванного виновными действиями, предусмотренными пп. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42, пп. 1 – 3 ст. 44 ТК и иными законодательными актами, а также в случае ликвидации предприятия, организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, понижения оклада или тарифной ставки.

Исходя из принципа равенства сторон, члены КТС не избирают постоянных председателя и секретаря. Обязанности председателя и секре-

таря КТС на каждом заседании выполняются поочередно представителями сторон. Например, на одном заседании обязанности председателя КТС выполняет представитель профсоюза, обязанности секретаря – председатель нанимателя. На следующем заседании КТС при рассмотрении другого трудового спора обязанности председателя должен выполнять представитель нанимателя, обязанности секретаря – представитель профсоюза. На одном и том же заседании КТС обязанности председателя и секретаря не могут выполнять представители одной стороны.

Порядок ведения делопроизводства в КТС устанавливается отдельным соглашением нанимателя и профсоюза либо определяется коллективным договором. Организационно-техническое обеспечение КТС закон возлагает на нанимателя (ст. 235 ТК).

Правом обращения в КТС пользуется только работник. Нанимателю такого права действующим законодательством не предоставлено. Заявление в КТС может подать любой работник, который находится или находился с нанимателем в трудовом правоотношении, если требование возникло до прекращения трудового договора. Право на обращение в КТС имеют и уволившиеся работники, если их требование основано на отношениях, возникших до прекращения трудового договора. Работник, не являющийся членом профсоюза, имеет право по своему выбору обратиться за разрешением спора в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Заявление, как правило, подается в письменном виде. В силу ч. 1 ст. 237 ТК заявление подлежит обязательной регистрации, для чего КТС должна вести специальный журнал. Законом не установлено, на кого возлагается обязанность по регистрации заявлений работника в КТС. По сложившейся практике регистрация заявлений производится профсоюзным комитетом. Однако работник может обратиться в КТС и в устной форме. В таком случае содержание обращения следует записать в специальном журнале.

Для обращения в комиссию установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если срок пропущен по уважительным причинам, комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

Форма и содержание заявления в КТС законом не установлены. По сложившейся практике, в заявлении должно быть указано: наименование комиссии с указанием предприятия, учреждения, организации, фамилия, имя, отчество заявителя, место его работы и должность, местожительства, существо спора.

Комиссия по трудовым спорам не вправе отказать работнику в приеме заявления из-за неподведомственности спора. Заявление должно быть внесено на рассмотрение комиссии. Если спор не подлежит рассмотрению в КТС, то комиссия должна вынести решение об отказе в разрешении спора.

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Ответственность за нарушение указанного срока либо за оставление заявления без рассмотрения КТС не несет. В случае пропуска КТС десятидневного срока рассмотрения заявления работник по его истечении вправе обратиться с заявлением в суд.

После принятия заявления работника КТС следует провести организационные мероприятия по подготовке к рассмотрению заявления: определить предмет спора, назначить дату и место рассмотрения, при необходимости вызвать свидетелей, пригласить специалистов, запросить у нанимателя необходимые документы.

При рассмотрении трудового спора в заседании комиссии могут участвовать не все ее члены, достаточно присутствия равного количества представителей от каждой стороны, поскольку решение КТС принимается не большинством голосов, а по соглашению между представителями сторон. То есть для принятия решения об удовлетворении требований работника либо об отказе в их удовлетворении необходимо согласие каждого члена КТС. Несомненно, чем больше членов КТС рассматривает спор, тем сложнее достигнуть согласия.

Споры рассматриваются в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. Такое решение не лишает работника в пределах установленного законом срока подать заявление вновь.

На заседании КТС ведется протокол, в котором указывается состав комиссии, кратко излагаются требования и возражения сторон, последовательно и достаточно полно отражаются действия, из которых состояло рассмотрение спора, содержание решения по рассматриваемому спору. Протокол подписывается председателем и секретарем КТС. Комиссия по трудовым спорам при рассмотрении конкретного спора может вынести одно из следующих решений:

1) об удовлетворении требований работника в полном объеме;

2) о частичном их удовлетворении;

3) об отказе в удовлетворении требований.

В решении КТС указывается: наниматель; фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора; существо спора; фамилии членов комиссии, присутствовавших на заседании; мотивированное решение комиссии (ч. 3 ст. 238 ТК). Копии решения КТС вручаются работнику и нанимателю в трехдневный срок со дня принятия решения. Вручение необходимо произвести лично и «под роспись», поскольку с даты вручения копии решения начинается отсчет десятидневного срока для его обжалования в суд.

Решение, принятое КТС, имеет обязательную силу с даты его принятия и не нуждается в последующем утверждении. По общему правилу решение КТС подлежит исполнению нанимателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на его обжалование. Исключением из общего правила являются случаи, предусмотренные ст. 247 ТК, при которых решение КТС подлежит немедленному исполнению. К ним относятся решения о восстановлении работника на прежней 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. В случае несвоевременного исполнения такого решения за время задержки со дня вынесения решения по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Если наниматель добровольно не исполнит решение КТС в установленный срок, комиссия выдает работнику по его просьбе удостоверение на принудительное исполнение.

КТС не имеет права выдавать такое удостоверение до истечения указанного срока, поскольку как работник, так и наниматель вправе обжаловать решение в суде.

Удостоверение не выдается также и в том случае, если работник или наниматель в установленный срок обратились с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

В соответствии с ч. 3 ст. 249 ТК в удостоверении указываются: наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; даты его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя, отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение должно быть заверено подписями председателя и секретаря комиссии.

Удостоверение приравнивается к исполнительному листу, выданному судом. Оно может быть передано судебному исполнителю в течение 3 месяцев с момента выдачи. В случае пропуска работником трехмесячного срока по уважительной причине КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

19.3. Юридические процедуры, возникающие при разрешении индивидуальных трудовых споров в суде

Порядок рассмотрения трудовых споров в суде регулируется нормами ТК (стст. 241, 242, 247) и Гражданским процессуальным кодексом. Отдельные вопросы, касающиеся рассмотрения трудовых споров в суде, содержатся в постановлениях Пленума Верховного Суда Республики Беларусь (Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» и от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей»).

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты государственной пошлины и издержек, в том числе и споров о возмещении морального вреда, если они вытекают из трудовых отношений.

Для обращения в суд с заявлением (иском) по индивидуальным трудовым спорам установлены определенные сроки: 1) по делам об увольне-

нии – месячный срок со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов; 2) по остальным трудовым спорам – трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права; 3) в десятидневный срок со дня вручения копий решения КТС, если работник или наниматель обжалует это решение; 4) по вопросам взыскания с работника материального ущерба – один год со дня обнаружения ущерба, причиненного работником имуществу нанимателя. Если срок пропущен, суд, признав уважительность причины пропуска, может его восстановить.

Иски должны предъявляться по общим правилам подсудности в районный (городской) суд по месту жительства ответчика (ст. 42 ГПК РБ), а в отношении юридических лиц – по месту его нахождения, указанному в уставе или ином учредительном документе, а иски нанимателей к работникам – по месту жительства последних (ст. 46 ГПК РБ). Иск нанимателя к работнику о возмещении материального ущерба может предъявляться также по месту причинения вреда.

Кроме истца, дело в суде может возбудить также прокурор или профсоюз (стст. 81, 86 ГПК РБ). Прокурор имеет право обратиться в суд с заявлением о возбуждении гражданского дела, если это необходимо для защиты прав и охраняемых законом интересов несовершеннолетнего, недееспособного, ограниченно дееспособного или иного гражданина, юридического лица, а также интересов Республики Беларусь, ее административно-территориальных единиц и юридических лиц государственной формы собственности (ст. 81 ГПК РБ). Кроме того, судом рассматриваются трудовые споры по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Профессиональные союзы могут обращаться в суд с заявлениями в защиту прав и охраняемых законом интересов их членов по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений (ст. 86 ГПК РБ).

Лицо, в интересах которого дело начато по заявлению прокурора или профсоюза, извещается судом о возникшем процессе и участвует в нем в качестве истца (ст. 82 ГПК РБ).

По тем трудовым спорам, которые непосредственно подведомственны судам, истцами являются лица, которые обращаются в суд за защитой своих прав, а ответчиками – лица, которые, по мнению истцов, нарушили их права и охраняемые законом интересы. Так, если работник причинил материальный ущерб нанимателю, последний будет истцом, а работник – ответчиком.

По трудовым спорам, рассматриваемым первоначально в КТС, независимо от того, кем заявляется иск – работником или нанимателем, суд рассматривает этот спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком – наниматель, оспаривающий требования работника.

Несовершеннолетние работники в возрасте от 14 до 18 лет вправе лично обращаться в суд по трудовым спорам. В соответствии с ч. 3 ст. 59

ГПК привлечение судом к участию в таких делах родителей, усыновителей или попечителей несовершеннолетних для оказания им помощи зависит от усмотрения самого суда.

Дела по рассмотрению трудовых споров должны рассматриваться судом не позднее одного месяца со дня принятия заявления (ст. 158 ГПК РБ).

Важное значение для регулирования трудовых споров имеют стст. 243 – 245 ТК РБ.

Если существенные изменения условий труда вызваны объективными производственными, организационными или экономическими причинами, а работник не согласен продолжать работу в новых условиях, суд вправе по своей инициативе изменить формулировку увольнения на п. 5 ст. 35 ТК РБ («отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда»). При этом Пленум Верховного Суда Республики Беларусь подчеркивает, что, если работник при изложенных обстоятельствах не был за один месяц до увольнения предупрежден об изменениях условий труда (ст. 32 ТК РБ), суд должен изменить и дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения названного срока (п. 34 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2).

По ст. 244 ТК РБ 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 средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время нижеоплачиваемой работы. Наниматель может произвести указанные выплаты при отсутствии решения органа по рассмотрению трудового спора (ст. 244 ТК РБ).

В целях предотвращения фактов незаконного увольнения и перевода на другую работу суд применяет ст. 245 ТК РБ, т.е. возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, обязанность возместить материальный ущерб, причиненный в связи с оплатой вынужденного прогула или выполнением нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается на должностное лицо, если соответствующие действия совершены им с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда (ст. 245 ТК РБ).

Судебные решения по индивидуальным трудовым спорам исполняются по общим правилам исполнения судебных решений. Решения суда приводятся в исполнение после вступления их в законную силу, т.е. после истечения десятидневного срока, предоставленного на обжалование вынесенного решения или после рассмотрения дела судом кассационной инстанции, оставившим решения суда без изменения.

Однако по некоторым категориям трудовых споров законодательство предусматривает немедленное исполнение судебных решений, еще не вступивших в законную силу. Так, немедленному исполнению подлежат решения об удовлетворении иска о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц (ст. 313 ГПК РБ). В тех случаях, когда взыскана заработная плата больше, чем за один месяц, немедленному исполнению подлежит решение лишь в части взыскания заработной платы за один месяц. Исполнение решения в остальной сумме заработной платы производится после вступления решения в законную силу. Немедленное исполнение судебных решений по трудовым делам возможно и в других случаях, о чем должно быть мотивировано в решении.

Указание в решении о немедленном исполнении решения суда не лишает стороны права обжаловать такое решение в кассационном порядке. Однако решение суда наниматель обязан выполнить, несмотря на несогласие с ним и подачу жалобы на это решение. Обжалование решения в кассационном порядке не является основанием для приостановления исполнения решения о восстановлении на работе или взыскании заработной платы. Работник должен быть допущен к работе, на которую он восстановлен, немедленно после вынесения решения.

Исполнительный лист о немедленном исполнении решения суда по трудовому спору выдается работнику (взыскателю) либо направляется для исполнения непосредственно судом.

Если наниматель не выполнил решение суда по трудовому спору о восстановлении работника на работе, на прежнем рабочем месте, с прежними существенными условиями труда, то за время задержки со дня вынесения решения по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке. При неисполнении в установленный срок решения о восстановлении на работе суд на основании акта судебного исполнителя может подвергнуть должника – юридическое лицо – штрафу в размере до одной тысячи минимальных заработных плат. За умышленное неисполнение судебного решения по делам о восстановлении на работе предусмотрена уголовная ответственность виновных должностных лиц.

Вопросы для самоконтроля

1. Срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.
2. Индивидуальные трудовые споры, которые рассматривают суды в порядке первой инстанции.
3. Какие индивидуальные трудовые споры суды рассматривают в порядке второй инстанции?
4. Каков порядок исполнения решений КТС и судов по индивидуальным трудовым спорам?
5. Какие трудовые споры и каких работников подлежат рассмотрению в особом порядке?

6. Охарактеризуйте действующее трудовое законодательство, регулирующее порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

7. Раскройте понятие индивидуального трудового спора.

8. Каковы причины возникновения индивидуальных трудовых споров?

9. Какие виды индивидуальных трудовых споров Вы знаете?

10. Раскройте понятие подведомственности индивидуальных трудовых споров.

11. Назовите систему органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

12. Каков порядок образования КТС?

Тема дипломной работы

1. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика трудового законодательства о разрешении индивидуальных трудовых споров.

2. Понятие индивидуального трудового спора и его субъекты (стороны).

3. Порядок разрешения индивидуального трудового спора в КТС.

4. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в судах.

Рекомендуемая литература

1. Артемова, В.Н. Трудовые споры / В.Н. Артемова. – Минск: Беларусь, 1977.

2. Бондарев, А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства / А.К. Бондарев // Законность. – 2003. – № 8. – С. 51.

3. Борисов, О. Проблемы судебной защиты трудовых прав / О. Борисов, О. Снежко // Арбитражный и гражданский процесс. – 2006. – № 3. – С. 6.

4. Воробьев, С.М. Компенсация морального вреда работнику как способ защиты трудовых прав граждан / С.М. Воробьев // Юрист. – 2005. – № 1. – С. 33; 2005. – № 2. – С. 37.

5. Воробьева, В. Трудовые споры: попробуйте разрубить гордиев узел? / В. Воробьева // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2001. – № 36.

6. Гавриленко, В.Г. Порядок разрешения трудовых споров / В.Г. Гавриленко, В.Г. Тихиня, Н.И. Ядевич. – Минск: БИП, 1999.

7. Гаврилина, А.К. Трудовые споры в судебной практике / А.К. Гаврилина. – М., 1992.

8. Глянцев, В. Порядок рассмотрения трудовых споров / В. Глянцев // Советская юстиция. – 1993. – № 5. – С. 11–12.

9. Зайцева, Л.В. Проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров об установлении и изменении условий труда / Л.В. Зайцева // Российский судья. – 2005. – № 3. – С. 46.

10. Караваев, П.С. Комиссии по трудовым спорам: создание и деятельность / П.С. Караваев // Право Беларуси. – 2005. – № 7. – С. 85.

11. Кеник, К. Рассмотрение трудовых дел в комиссии по трудовым спорам / К. Кеник // Юрист (бел.). – 2004. – № 1. – С. 88.

12. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам: учеб. пособие / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2000.

13. Климов, П.В. Разрешение трудовых споров в Великобритании / П.В. Климов // Законодательство. – 2001. – № 6. – С. 80.

14. Колобова, С. Как защитить трудовые права? / С. Колобова // Российская юстиция. – 2000. – № 10.

15. Комолов, В. Особенности применения удостоверения КТС как исполнительного документа / В. Комолов // Хозяйство и право. – 2000. – № 1.

16. Курушин, А.А. Отказ в приеме на работу и некоторые проблемы оспаривания / А.А. Курушин // Юрист. – 2000. – № 6.

17. Курылева, О.С. Трудовые споры: коллизии и проблемы законодательства / О.С. Курылева // Судовы веснік. – 1995. – № 3. – С. 61.

18. Лех, Л. Сравнительный анализ разрешения трудовых споров в Финляндии и в РФ / Л. Лех // Государство и право. – 2001. – № 5.

19. Митрохина, Н.В. Первые нормативные акты советской власти о рассмотрении трудовых споров / Н.В. Митрохина // История государства и права. – 2000. – № 4.

20. Петоченко, Т.М. Проблемы применения примирительных процедур при разрешении трудовых споров / Т.М. Петоченко // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 ноября 2009 г. / редкол.: Т.А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 288 – 294.

21. Подгруша, В.В. В каких случаях суд может стать на сторону прогульщика / В.В. Подгруша // Отдел кадров. – 2006. – № 4. – С. 50.

22. Потапович, В. Трудовые споры. Взыскание зарплаты и премии / В. Потапович // БНПИ. – 2002. – № 42. – С. 56.

23. Соколовская, А. Законодательство о труде и его применения при рассмотрении трудовых споров / А. Соколовская // Судовы веснік. – 2001. – № 2.

24. Толкунова, В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения / В.Н. Толкунова. – М.: Юрист, 1996.

25. Томашевский, К. Защитить права работника в суде: реально, но хлопотно / К. Томашевский // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2001. – № 34.

26. Шелкович, В.И. Незаконное увольнение работника. Случаи из практики / В.И. Шелкович // Отдел кадров. – 2006. – № 3. – С. 71.

27. Шыманскі, М.М. Прававыя адрозненні індывідуальных і калектыўных працоўных спрэчак / М.М. Шыманскі // Весці НАН Беларусі. Сер. гум. навук. – 1998. – № 1.

28. Щугнев, А.А. Правовые основы участия профсоюзов в регулировании разногласий между работником и работодателем / А.А. Щугнев, Н.Ф. Зенов // Российский судья. – 2001. – № 9.

29. Юрчак, В. Исполнение решений по трудовым спорам / В. Юрчак // Отдел кадров. – 2001. – № 9.

Основные нормативные источники

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (в ред. от 29.06.2006 г.). – Минск: Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь, 1999. – 192 с.; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 106. – 2/1230.

2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь, в ред. от 26 июня 2003 г. № 212-З (с изм. от 20.10.2006 г. № 173-З) // Ведомости Нац. собрания Респ. Беларусь. – 1999. – № 10 – 12. – Ст. 102; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 74. – 2/961; 2006. – № 179. – 2/1270.

3. О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда: постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь от 28 сент. 2000 г. № 7 (с изм. от 22.12.2005 г. № 13) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 100; 2006. – № 6. – 6/466.

4. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь от 29 мар. 2001 г. № 2 (с изм. от 25.09.2003 г. № 11) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 39; 2003. – № 112. – 6/375.

Задачи

1. А., работавшая на швейной фабрике, была уволена по п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь за совершение хищения ткани фабрики. Сам факт хищения был установлен районным судом, который привлек А. к административной ответственности. А. обжаловала постановление районного суда. Областной суд отменил постановление районного суда о наложении штрафа в силу малозначительности. После этого А. посчитала незаконным ее увольнение.

Куда ей следует обратиться за разрешением трудового спора? Как следует разрешить данный спор?

2. Н., работавшая жиловщицей в ОАО «Волковысский мясокомбинат», при попытке выноса двух пакетов пельменей с территории комбината была остановлена ведомственной охраной и досмотрена. Данный факт послужил основанием для привлечения Н. к административной ответственности по ст. 51 КоАП Республики Беларусь. Через две недели Н. написала заявление об увольнении по собственному желанию. Наниматель расторг с нею трудовой договор в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса Республики Беларусь. Через неделю Н. подала исковое заявление в суд, в котором указывалось, что она просит суд восстановить ее на работе в связи с тем, что заявление об увольнении по собственному желанию было написано под давлением со стороны нанимателя. Наниматель в суде подтвердил, что он предупреждал Н.: «Не уволишься по собственному желанию, уволю по статье».

Как следует разрешить данный спор?

3. Ж., работавшая главным бухгалтером ОАО «Резонанс», была уволена по п. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь. Основанием увольнения послужили виновные действия Ж., выразившиеся в нарушении кассовой дисциплины в части выдачи валютных средств подотчетным лицам без приказа, а также несвоевременное представление отчетов по заграничным командировкам. Ж. с увольнением не согласилась.

Дайте характеристику данного трудового спора по следующей схеме: 1. Данный спор является индивидуальным или коллективным? 2. Причины его возникновения? 3. Каким является данный спор по способу защиты? 4. Какому органу он подведомствен? 5. Как следует его разрешить?

4. С Р. был заключен срочный трудовой договор продолжительностью 4 месяца. Он был принят на работу для замещения временно отсутствующего основного работника. При этом ему было установлено недельное предварительное испытание. В период предварительного испытания он совершил прогул (отсутствовал на работе два часа). Наниматель его уволил по п. 7 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь как не выдержавшего испытательного срока. Р. не согласился с данным увольнением.

Куда следует обратиться Р. для разрешения возникшего трудового спора? Как следует разрешить данный спор?

5. Районным отделом образования была проведена проверка средней школы по организации учебного процесса. В ходе проверки были выявлены многочисленные нарушения учебного плана, а также нецелевое расходование бюджетных средств, выделенных на ремонт школы. Исходя из материалов проверки, директор школы К. был уволен по п. 3 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Он не согласился с увольнением.

В какой орган вправе обратиться директор за разрешением трудового спора? Как должен быть решен в данном случае трудовой спор?

6. Сварщик 2 разряда Л. при производстве строительно-монтажных работ на объекте получил травму правой руки. Долго лечился (6 месяцев), а когда вышел на работу, то узнал, что уволен по п. 6 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Он не согласился с увольнением.

В какой орган следует обратиться Л. для разрешения возникшего трудового спора? Как должен быть решен в данном случае трудовой спор?

7. Трудовой коллектив Скидельской птицефабрики на общем собрании 14 марта 2008 года выдвинул требования о пятикратном увеличении заработной платы, ее индексации, оплаты отпускных по последнему заработку. Эти требования были сформулированы письменно и направлены руководителю предприятия Д., который отказался выполнить требования работников. На общем собрании трудового коллектива 21 марта 2008 года этот отказ был обсужден, и было принято решение о проведении коллективного трудового спора. Была создана примирительная комиссия, с решением которой трудовой коллектив не согласился.

Каков порядок и каковы права у трудового коллектива Скидельской птицефабрики о продолжении данного коллективного спора? Могут ли правоохранительные органы, органы исполнительной власти, правительство и Президент Республики Беларусь приостановить проведение забастовки в данном трудовом коллективе, решение о которой принято на общем собрании большинством голосов?

8. Работники Гродненской табачной фабрики в количестве 100 человек не согласились с решением врачебно-консультативной комиссии поликлиники № 2 г. Гродно о признании наличия у них профессиональных вредностей, препятствующих продолжению работы по своим специальностям. С письменными требованиями они обратились к директору табачной фабрики через соответствующие отделы городского и областного здравоохранения добиться отмены указанных в заключения ВКК, так как

их на комиссию не вызывали и такими заболеваниями, которые указаны в справках, они не болеют. Однако директор табачной фабрики создал комиссию с участием представителей облздравотдела, которые приглашали каждого из ста работников и предлагали им подать заявление об увольнении по собственному желанию, с выплатой каждому в виде выходного пособия по 150 000 рублей. А с теми работниками, которые отказались добровольно подать заявление об увольнении по собственному желанию, был расторгнут трудовой договор по п. 2 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. На общем собрании трудового коллектива табачной фабрики 21 января 2008 года было принято решение о проведении забастовки в знак протеста с действиями нанимателя.

Каков порядок проведения забастовки по законодательству Республики Беларусь? Укажите стадии разрешения данного трудового коллективного спора. Возможен ли примирительный порядок его разрешения? Возможно ли проведение забастовки на указанном выше предприятии?

Глава 20. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

20.1. Понятие коллективных трудовых споров и юридических процедур по их разрешению

Основными причинами возникновения коллективных трудовых споров являются:

• несоблюдение сроков выплаты заработной платы;

• неисполнение условий коллективного договора (охрана труда, перечисление профсоюзных взносов, режим труда и отдыха);

• нарушение установленных гарантий и компенсаций;

• ухудшение социально-экономических условий труда и быта работников и т.д.

Правовой механизм социального партнерства состоит из двух частей: регулятивной и охранительной. И если содержание охранительной части едино для всех категорий коллективных трудовых споров и закреплено в гл. 36 ТК РБ, то регулятивные нормы содержатся в различных главах Трудового кодекса Республики Беларусь и в иных законах Республики Беларусь. Так, в случае нарушения условий коллективного договора (соглашения) профсоюзы вправе направлять стороне коллективного договора (соглашения) представление об устранении этих нарушений. Нанимателем такое представление должно быть рассмотрено в соответствии со ст. 16 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» в двухнедельный срок. В случае отказа стороны, получившей представление, удовлетворить указанные требования или недостижении соглашения между профсоюзом и нанимателем в данный срок, возникшие разногла-

сия рассматриваются в соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь о разрешении коллективных трудовых споров.

Итак, порядок разрешения коллективных трудовых споров определяется трудовым законодательством Республики Беларусь. В соответствии со ст. 377 ТК РБ 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.

В соответствии со ст. 379 Трудового кодекса Республики Беларусь 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 конференции – не менее двух третей делегатов. Перед началом работы конференции следует проверить полномочия делегатов. Факт их избрания и наделения соответствующими полномочиями удостоверяется выпиской из протокола собрания работников соответствующего подразделения. Выписки необходимо хранить вместе с материалами конференции. Собрание или конференция должны проводиться во внерабочее время. Иначе неисполнение работниками трудовых обязанностей может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю. Целесообразно направлять их нанимателю с обязательной регистрацией в журнале входящей документации, можно отправить по почте с уведомлением или вручать их под расписку лицу, представляющему нанимателя, для того, чтобы иметь подтверждение получения документа адресатом. Наниматель обязан рассмотреть требования работников и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников.

Поскольку предметом коллективных трудовых споров являются права и интересы работников, по поводу которых возникли разногласия у сторон, постольку при отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований или неуведомлении работников о своем решении в десятидневный срок и возникает коллективный трудовой спор.

Сторонами коллективного трудового спора выступают наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов. Представители работников – органы профессиональных союзов и их объединений или уполномоченные на это органы, образованные на собрании (конференции) работников организации, уполномоченные собранием на представление их интересов в коллективном трудовом споре.

Моментом возникновения коллективного трудового спора считается день отказа нанимателя от удовлетворения всех или части требований коллектива работников, причем решение об отказе в удовлетворении требований работников должно быть направлено представительному органу работников в пределах срока, установленного ст. 379 ТК РБ. Нарушение нанимателем установленного десятидневного срока для уведомления представительного органа работников о своем решении рассматривается как отказ нанимателя от удовлетворения требований работников.

Наниматель в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора уведомляет Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре, оформляет и направляет в его адрес регистрационную карточку коллективного трудового спора. Коллективные трудовые споры подлежат обязательной регистрации в целях обеспечения учета коллективных трудовых споров, обобщения практики по их рассмотрению, изучения причин и условий возникновения данных споров. Регистрация коллективных трудовых споров осуществляется Республиканским трудовым арбитражем в трехдневный срок со дня получения регистрационной карточки. Обязательной регистрации подлежат коллективные трудовые споры, возникшие в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях, при установлении новых либо изменении существующих социально-экономических условий труда и быта работников, заключении, изменении, исполнении либо прекращении коллективных договоров, соглашений. При разрешении коллективного трудового спора примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем, а также в случае принятия решения о проведении забастовки наниматель в трехдневный срок сообщает об этом в Республиканский трудовой арбитраж для последующего внесения сведений в регистрационную карточку. Данная информация должна содержать сведения о том, какие из предъявленных требований были удовлетворены (все или часть), какие не удовлетворены и по какой причине.

Коллективный трудовой спор подлежит урегулированию первоначально на примирительной стадии, которая представляет собой рассмотрение трудового спора примирительной комиссией, сторонами с участием посредника, трудовым арбитражем или Республиканским трудовым арбитражем. Все перечисленные юридические процедуры, применяемые при разрешении коллективного трудового спора, имеют своей целью мирное, без прекращения работы, достижение согласия между работниками и работодателями.

Таким образом, примирительная стадия разрешения коллективного трудового спора может быть одно-, двух-, трехэтапной: 1) примирительная комиссия; 2) примирительная комиссия – посредник или примирительная комиссия – трудовой арбитраж (Республиканский трудовой арбитраж); 3) примирительная комиссия – посредник – трудовой арбитраж (Республиканский трудовой арбитраж). Первый этап обязателен для сторон коллективного трудового спора. Все последующие этапы, как правило, проводятся с согласия сторон. В любом случае первым обязательным этапом примири-

тельной стадии разрешения коллективного трудового спора является рассмотрение его примирительной комиссией. При недостижении в ней согласия стороны могут перейти к рассмотрению спора с участием посредника, в трудовом арбитраже или в Республиканском трудовом арбитраже.

Крайней стадией разрешения коллективного трудового спора является проведение забастовки, право на которую закреплено в статье 41 Конституции Республики Беларусь. Исключение составляют споры, по которым решение трудового арбитража (Республиканского трудового арбитража) имеет для сторон обязательную силу, и коллективные трудовые споры в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок. Поскольку конституционное право на забастовку не является абсолютным, оно может ограничиваться законом в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

Координацию деятельности государственных органов, нанимателей и представительных органов работников по урегулированию коллективных трудовых споров осуществляет постоянно действующий Республиканский трудовой арбитраж. Республиканский трудовой арбитраж создается также для ведения кадрового реестра трудовых арбитров Республики Беларусь, организации их обучения и методического руководства системой примирения посредничества и арбитража. Он регистрирует трудовые арбитражи, ведет учет коллективных трудовых споров, обобщает арбитражную практику, изучает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров и конфликтов и вносит предложения по их устранению.

20.2. Юридические процедуры, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров в примирительных комиссиях

Примирительная комиссия выступает первичным органом по разрешению возникшего коллективного трудового спора путем примирения. Примирение – это процесс выработки сторонами коллективного трудового спора компромиссного решения. Порядок разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией регламентирован стст. 380 и 381 ТК Республики Беларусь.

Примирительная комиссия создается в трехдневный срок с момента начала коллективного трудового спора и оформляется соответствующим приказом (распоряжением) нанимателя и решением представительного органа работников. Последнее должно быть закреплено в протоколе заседания коллегиального органа, на который возложены представительские функции. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре или соглашении. В приказе нанимателя о создании примирительной комиссии следует указывать помимо лиц, входящих в со-

став комиссии с его стороны, также и работников организации – членов комиссии, представляющих в ней интересы работников коллектива.

Представители сторон, входящих в примирительную комиссию, обязаны не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирать нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. Способ избрания нейтрального члена определяется примирительной комиссией. При недостижении решения об избрании нейтрального члена он назначается в пятидневный срок Республиканским трудовым арбитражем. Размер и порядок выплаты вознаграждения нейтральному члену определяются соглашением между нейтральным членом и сторонами спора.

Примирительная комиссия проводит необходимые консультации с представительным органом работников и нанимателем. Основной принцип ведения переговоров – добровольность принятия сторонами решений. Примирительной комиссии не следует оказывать давление на стороны при принятии того или иного решения. Рассмотрение в ней разногласий призвано предоставлять сторонам дополнительные возможности для его мирного разрешения. Комиссия также должна быть готова дать предложения и альтернативы по процедуре и существу переговоров для того, чтобы способствовать успешному их завершению. Для эффективного выполнения своих обязанностей ее членам необходимо, чтобы стороны признавали их компетентность, объективность, беспристрастность и независимость.

Члены примирительной комиссии должны уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций. Сообщаемая им конфиденциальная информация не может распространяться и использоваться для личной или иной выгоды. Позиции каждой стороны на переговорах, их планы и предложения, высказанные членам комиссии в ходе переговоров, не подлежат передаче другой стороне без предварительного на то согласия лица, давшего информацию.

Члены примирительной комиссии ни при каких условиях не должны превращать проводимые ими переговоры в простую формальность. Им следует стимулировать конфликтующие стороны к поиску компромисса, стремиться завершить спор на данном этапе.

Необходимо учитывать, что статус, опыт практической работы, а также личные качества членов примирительной комиссии придают вес ее предложениям и рекомендациям. Лица, входящие в ее состав, должны обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия. Большое значение имеют их стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушать оппонента, вовремя пошутить, снять напряженность. Они должны знать действующее законодательство, нормативные правовые акты по вопросам трудовых отношений и в том числе урегулирования коллективных трудовых споров, методы ведения переговорного процесса. Желательно знакомство с основными принципами работы профсоюзной организации, действу-

ющей системой разрешения индивидуальных заявлений и жалоб, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации.

Порядок работы примирительной комиссии законом регламентирован недостаточно, поэтому порядок ее деятельности может быть определен в коллективном договоре, соглашении, в регламенте работы примирительной комиссии при ее создании, а также в ходе работы комиссии.

Прежде всего, следует избрать председателя, руководящего заседанием, и секретаря, ведущего протокол. На практике нередко ведение протокола поручается третьему лицу (работнику профкома или администрации), что не противоречит законодательству. В этом случае секретарь из членов комиссии может не избираться.

Члены примирительной комиссии имеют право запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу разногласий; в период рассмотрения спора при необходимости проводить совместные или раздельные заседания представителей сторон; предлагать собственные возможные варианты разрешения спора.

Коллективный трудовой спор рассматривается примирительной комиссией в пятидневный срок, который исчисляется с момента избрания (назначения) нейтрального члена. Предложения примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора принимаются в письменной форме большинством голосов членов комиссии, включая нейтрального. Предложения примирительной комиссии подписываются председателем и направляются сторонам для принятия решения по спору.

Если стороны выразили письменное согласие с предложениями примирительной комиссии, коллективный трудовой спор прекращается. Решение оформляется протоколом, который помимо председателя и секретаря должен быть подписан представителями сторон, имеет для работников и нанимателя обязательную силу и исполняется в порядке и в сроки, установленные решением.

В случае, если одна из сторон не согласна с предложениями примирительной комиссии, должен быть оформлен протокол разногласий, в котором отражается существо разногласий и позиции сторон.

20.3. Юридические процедуры, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров с помощью посредников

Если коллективный трудовой спор не урегулирован по итогам работы примирительной комиссии, наниматель и работники в лице их представительных органов по соглашению между собой могут обратиться для рассмотрения спора к посреднику.

Посредник может быть приглашен как по предложениям сторон независимо от посреднических служб, так и по их рекомендации. На основании заявления сторон коллективного трудового спора посредник может быть назначен Республиканским трудовым арбитражем.

Главная функция посредника – оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора.

Соглашение сторон о приглашении конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного согласования с этим лицом и руководителем организации, где он работает, оформляется протоколом.

В ТК РБ отсутствуют нормы, определяющие правовой статус посредника. Законодатель не предъявляет каких-либо требований к кандидатуре посредника. Однако следует иметь в виду, что посредник поможет урегулировать спор лишь в том случае, если он независим от работников и нанимателя, нейтрален по отношению к ним, обладает теоретическими знаниями и практическими навыками, необходимыми для выполнения своих функций. Он должен хорошо разбираться в особенностях отрасли народного хозяйства, в которой происходит спор, индивидуальной и коллективной психологии, законодательстве и т.д.

Порядок оплаты услуг посредника законом прямо не установлен, поэтому они могут предоставляться как на безвозмездной, так и на возмездной основе по соглашению сторон коллективного трудового спора. Это позволяет создавать специализированные посреднические организации, работники которых могут принимать участие в рассмотрении коллективных трудовых споров по договору со сторонами на основании статьи 382 ТК РБ, которая предусматривает возможность создания служб посредничества органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников.

Основные положения примирительной процедуры с участием посредника закреплены в статье 382 ТК Республики Беларусь. Механизм осуществления процедуры посредничества определяется сторонами спора и посредником по соглашению между ними. В юридической литературе процедура посредничества формализуется следующим образом:

1) подготовительная работа: получение необходимой информации, налаживание контактов с представителями сторон коллективного трудового спора;

2) аналитическая работа: анализ характера спорных отношений, проверка их соответствия понятию «коллективный трудовой спор», определение предмета спора; выработка тактики и стратегии поведения посредника исходя из анализа интересов сторон;

3) дискуссия представителей сторон спора и посредника по поводу выяснения позиций и вариантов урегулирования разногласий; подготовка основы для согласования интересов сторон спора, поиск путей заключения соглашения;

4) формализация итогов: придание результатам проведения процедуры рассмотрения спора при участии посредника формы соглашения или формы протокола разногласий сторон спора.

Посредник может рассматривать требования работников и возражения на них нанимателя, представленные в письменной форме, заслуши-

вать представителей сторон с целью выявления причин и условий возникновения спора, недостижения согласия в примирительной комиссии, обстоятельств, препятствующих работникам снять требования, а нанимателю – удовлетворить их. Посредник имеет право запрашивать и получать от представителей сторон (а последние соответственно обязаны предоставить) необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора. Он может выслушивать мнение специалистов по интересующим его вопросам, проводить консультации со сторонами по отдельности и совместно.

Посредник может проводить как совместные, так и раздельные заседания представителей сторон. Проведение же заседаний примирительной комиссии без присутствия представителей обеих сторон коллективного трудового спора невозможно.

После консультаций со сторонами посредник представляет предложения по разрешению коллективного трудового спора. Предложения по разрешению коллективного трудового спора вносятся в пятидневный срок с момента приглашения посредника. Если предложения посредника урегулировали спорные вопросы, стороны коллективного трудового спора принимают согласованное решение в письменной форме, коллективный трудовой спор прекращается. При несогласии одной из сторон с предложениями посредника составляется протокол разногласий.

Соглашение, оформленное протоколом, или протокол разногласий должны содержать сведения о месте и времени его вынесения, посреднике, сторонах и их полномочных представителей, существе спора, уступках, на которые пошли работники и наниматели в ходе рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, соглашение, которого они достигли, сроки и порядок его исполнения (или перечень требований, отклоненных нанимателем). Протокол подписывается посредником и представителями сторон.

20.4. Юридические процедуры, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается на добровольной основе в случае недостижения согласия сторонами при рассмотрении спора примирительной комиссией, а при условии обращения к помощи посредника – несогласия с его предложениями по разрешению коллективного трудового спора.

Нормативное определение трудового арбитража показывает, что он создается по каждому случаю коллективного трудового спора и автоматически прекращает свои полномочия немедленно по передаче представителям сторон рекомендаций по урегулированию.

Согласно ч. 2 ст. 383 ТК Республики Беларусь трудовые арбитражи могут создаваться из числа трудовых арбитров, выполняющих свои обя-

занности по должности либо на внештатной основе, Республиканским трудовым арбитражем, сторонами коллективного трудового спора, органами государственного управления и другими нанимателями. Трудовой арбитраж создается сторонами спора, если между ними заключено соглашение или такое условие предусмотрено в коллективном договоре, соглашении. В целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных трудовых арбитров Республиканским трудовым арбитражем с учетом предложений государственных органов, нанимателей по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров, формируется кадровый реестр трудовых арбитров, выполняющих обязанности на внештатной основе. Трудовыми арбитрами могут быть научные работники, общественные деятели, работники государственных органов, иные определенные сторонами лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет. Численность и персональный состав трудовых арбитров, выполняющих обязанности на внештатной основе, утверждаются Советом Министров Республики Беларусь по представлению Министерства юстиции на пять лет.

Главная задача трудового арбитража – оказание помощи сторонам спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон.

При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии, а в случае обращения к посреднику – с предложениями посредника, стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж. Решение сторон о передаче спора на рассмотрение в трудовой арбитраж оформляется соглашением, которое заключается в письменной форме и должно содержать: сведения о дате и месте составления соглашения; наименование сторон спора; предмет спора; решение о передаче спора на рассмотрение в трудовой арбитраж. Создание трудового арбитража, его состав, регламент оформляются протоколом, подписанным сторонами, либо решением органа, создавшего трудовой арбитраж. При этом количественный состав арбитража, порядок рассмотрения в нем споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности определяются в коллективном договоре, соглашении либо по соглашению сторон. В таком порядке созданный трудовой арбитраж регистрируется в Республиканском трудовом арбитраже в пятидневный срок с момента подачи заявления о регистрации, к которому прилагаются копия соглашения сторон о передаче спора в трудовой арбитраж; копия протокола (решения) о создании трудового арбитража; копии документов, подтверждающих правоспособность сторон спора.

Трудовой арбитраж может создаваться и Республиканским трудовым арбитражем после письменного обращения сторон коллективного трудового спора с просьбой о его создании. Создание и порядок работы трудового арбитража регламентирован Инструкцией о порядке создания и работы трудовых арбитражей, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 23 августа 2004 г. № 29. Трудовой

арбитраж создается в составе одного или нескольких трудовых арбитров, количественный состав трудового арбитража определяется в коллективном договоре, соглашении либо по соглашению сторон в зависимости от масштаба и сложности спора. Трудовой арбитр, принимавший участие в рассмотрении спора на одной из предыдущих стадий, не может участвовать в рассмотрении этого спора на последующих стадиях.

На каждом заседании трудового арбитража ведется протокол, в котором указывается состав трудового арбитража, повестка дня, предмет спора, требования, предъявленные стороной, объяснения, заявления, ходатайства сторон. Протокол заседания трудового арбитража – письменный документ, удостоверяющий совершение или несовершение участниками арбитражного заседания процессуальных действий по рассмотрению коллективного трудового спора.

Трудовой арбитраж вправе приостановить рассмотрение спора по ходатайству сторон или по своей инициативе в случае назначения экспертизы, невозможности рассмотрения спора данным составом трудовых арбитров либо нецелесообразности рассмотрения его до разрешения поставленных сторонами или трудовым арбитражем вопросов перед компетентными органами. Рассмотрение спора возобновляется после устранения причин, вызвавших его приостановление.

Трудовой арбитраж вправе отложить рассмотрение спора в арбитражном заседании в случае, когда спор не может быть разрешен в данном заседании. О времени и месте проведения следующего заседания стороны извещаются в тот же день.

Решение принимается большинством голосов трудовых арбитров, участвующих в рассмотрении спора. Трудовой арбитр, не согласный с решением по спору, вправе изложить в письменном виде особое мнение, которое приобщается к делу. Решение трудового арбитража по спору состоит из вводной, описательной, мотивировочной и резолютивной частей. Вводная часть решения должна содержать дату и место разрешения спора, фамилии и инициалы лиц, участвующих в деле, с указанием их полномочий. Описательная часть должна содержать краткое содержание требований, объяснений и ходатайств сторон спора, представителей и других лиц, участвующих в рассмотрении спора. В мотивировочной части указываются обстоятельства дела; причины возникновения спора; доказательства, на основании которых принято решение; содержание письменного соглашения сторон, если оно достигнуто; законодательство, которым трудовой арбитраж руководствовался. Резолютивная часть должна содержать вывод трудового арбитража по существу предъявленных требований.

Решение оформляется в форме протокола, который подписывается трудовыми арбитрами и направляется сторонам не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения сторон (ч. 3 ст. 383 ТК Республики Беларусь). Решение трудового арбитража имеет для сторон коллективного трудового спора, как правило, рекомендательный характер. В случае если стороны заключили в письменной форме соглашение об обя-

зательном выполнении решения, то оно будет иметь для сторон обязательный характер, и согласно ст. 387 ТК Республики Беларусь лица, виновные в неисполнении этого решения, несут ответственность в соответствии с законодательством. При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения.

20.5. Юридические процедуры, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров в Республиканском трудовом арбитраже

Республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем, к исключительной компетенции которого относится рассмотрение коллективных трудовых споров:

• которые возникают в государственных организациях, подчиненных Совету Министров Республики Беларусь;

• об исполнении коллективных договоров и соглашений;

• коллективные трудовые споры в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку;

• возникающих при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.

Право на обращение в Республиканский трудовой арбитраж по спорам, относящимся к его исключительной компетенции, имеет каждая из сторон спора.

В Республиканский трудовой арбитраж за разрешением коллективного трудового спора можно обратиться и в других случаях, для чего необходимо письменное соглашение сторон спора.

Основными принципами разрешения коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем являются: доарбитражное проведение примирительных процедур; коллегиальность рассмотрения спора; равенство участников арбитражного процесса перед законом; гласность; состязательность; учет материальных, производственных и финансовых возможностей исполнения принимаемых решений; законность; независимость трудовых арбитров и подчинение их только закону; обязательность исполнения достигнутых соглашений.

Заявление в арбитраж подается в пятидневный срок при несогласии одной из сторон спора с предложениями примирительной комиссии (посредника).

К заявлению прилагаются:

• требования к нанимателю, утвержденные на собрании, конференции работников (делегатов конференции);

• копия коллективного договора, соглашения или его проекта;

• предложения примирительной комиссии (посредника) по спору;

• протокол разногласий с предложениями примирительной комиссии;

• иные материалы, имеющие значение для разрешения спора.

Арбитраж отказывает в принятии заявления, если заявление не подлежит рассмотрению в арбитраже или по данному спору имеется решение арбитража, трудового арбитража. Арбитраж может отказать в принятии заявления, если заявителем пропущены без уважительных причин сроки обращения в арбитраж.

Арбитраж оставляет заявление без движения, если заявление подписано лицом, чьи полномочия не указаны или не подтверждены в установленном порядке или к заявлению не приложены необходимые документы. Об оставлении заявления без движения арбитраж принимает постановление с указанием срока исправления недостатков и направляет его заявителю. Заявление, исправленное в установленный срок, считается поданным в день первоначального обращения в арбитраж. Срок рассмотрения заявления в этом случае исчисляется со дня исправления недостатков. В противном случае заявление считается не поданным и возвращается заявителю.

Республиканский трудовой арбитраж, приняв заявление к арбитражному производству, в трехдневный срок принимает и направляет сторонам коллективного трудового спора постановление о возбуждении производства по спору, в котором указываются стороны спора, сущность спора, состав трудовых арбитров для его разрешения, председательствующий в арбитражном заседании. Стороны спора вправе сами выбирать трудовых арбитров из числа трудовых арбитров, рекомендованных председателем Республиканского трудового арбитража или предложенных сторонами. При этом соглашение сторон спора и трудовых арбитров прилагается к заявлению о рассмотрении спора. При отсутствии такого соглашения сторон трудовых арбитров назначает Председатель Республиканского трудового арбитража. Председательствующим арбитражного заседания назначается трудовой арбитр, выполняющий обязанности на штатной основе.

В целях обеспечения правильного и своевременного разрешения спора трудовые арбитры осуществляют следующие действия по подготовке материалов к рассмотрению спора в арбитражном заседании:

• изучают представленные заявителем материалы;

• в необходимых случаях вызывают представителей сторон спора для выяснения обстоятельств спора и получения дополнительной информации по делу;

• разрешают с учетом мнения сторон спора вопрос о производстве экспертизы;

• по согласованию со сторонами спора на основании действующего законодательства определяют размер и порядок оплаты расходов по разрешению спора;

• осуществляют иные действия по подготовке к рассмотрению спора в арбитражном заседании.

Республиканский трудовой арбитраж, признав дело достаточно подготовленным к рассмотрению, принимает постановление о принятии спора к производству и проведении арбитражного заседания. О принятом решении и сроках проведения арбитражного заседания сообщается участникам арбитражного процесса.

В соответствии со ст. 386 Трудового кодекса Республики Беларусь коллективные трудовые споры рассматриваются Республиканским трудовым арбитражем в составе трех трудовых арбитров с участием представителей сторон, а в необходимых случаях – с привлечением экспертов. В случае неявки в арбитражное заседание заявителя без уважительной причины заявление остается без рассмотрения. Рассмотрение спора возобновляется по ходатайству заявителя, если оно подано до истечения двухнедельного срока с момента подачи заявления.

Республиканский трудовой арбитраж принимает решения по коллективному трудовому спору не позднее двухнедельного срока со дня получения заявления, однако, этот срок может быть продлен председателем Республиканского трудового арбитража в зависимости от сложности спора, но не более чем на один месяц, по ходатайству председательствующего в арбитражном заседании. Само решение принимается большинством голосов, подписывается трудовыми арбитрами и направляется сторонам спора не позднее трех дней со дня его вынесения.

Арбитраж вправе приостановить рассмотрение спора по ходатайству сторон спора или по своей инициативе в случаях назначения экспертизы, невозможности рассмотрения спора назначенным составом трудовых арбитров либо нецелесообразности рассмотрения его до разрешения поставленных сторонами спора или Республиканским трудовым арбитражем вопросов перед компетентными органами.

Течение сроков разрешения спора приостанавливается с приостановлением производства по спору. Арбитраж возобновляет рассмотрение спора после устранения причин, вызвавших его приостановление. О приостановлении производства по спору и его возобновлении принимается постановление арбитража.

Рассмотрение спора в арбитраже прекращается, если стороны спора достигли соглашения. Если соглашение между сторонами достигнуто лишь в части, то спор в той части, по которой соглашение не достигнуто, подлежит дальнейшему рассмотрению арбитражем в общем порядке. Соглашение сторон о полном прекращении спора или в его части представляется сторонами в Республиканский трудовой арбитраж в письменной форме. О прекращении производства по спору принимается постановление.

Как правило, решение Республиканского трудового арбитража носит рекомендательный характер и приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение о выполнении этого решения. Однако по отдельным трудовым спорам решение Республиканского трудового арбитража является обязательным. Перечень таких случаев установлен законом.

Решение по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров и соглашений и спорам, возникшим в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку, может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня его получения.

В иных случаях может быть обжаловано Главному трудовому арбитру в 7-дневный срок со дня его вынесения. Главный трудовой арбитр в 10-дневный срок со дня получения заявления о пересмотре решения Республиканского трудового арбитража принимает мотивированное постановление об:

• оставлении решения без изменения;

• отмене решения и направлении дела по спору на рассмотрение иным составом трудовых арбитров.

При особой сложности спора Главный трудовой арбитр вправе продлить срок пересмотра решения арбитража, но не более чем на 10 дней.

Решение по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров и соглашений и спорам, возникшим в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку, а также в случае подписания сторонами соглашения об обязательности решения Республиканского трудового арбитража имеют силу исполнительного листа. Неисполнение такого решения в добровольном порядке дает право заинтересованной стороне спора в месячный срок со дня его получения обратиться в суд для принудительного его исполнения.

Арбитраж осуществляет контроль за исполнением решений, обязательных для сторон спора.

Стороны спора обязаны в течение 5 дней с момента предъявления требования арбитража представить необходимые документы, подтверждающие исполнение вынесенного в отношении их решения.

20.6. Юридические процедуры, возникающие при проведении забастовки

В целях разрешения коллективного трудового спора работники могут использовать свое право на забастовку. Забастовка – это сложная юридическая процедура, которая фактически представляет собой временный добровольный отказ (полностью или частично) работников от выполнения трудовых обязанностей.

Осуществление права на забастовку предусматривает предварительное прохождение определенной процедуры. 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.

Решение о проведении забастовки должно приниматься не представительным органом работников, а коллективом работников, возбудившим коллективный трудовой спор. Это решение принимается на собрании или конференции тайным голосованием, оно считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих работников или делегатов конференции. Само собрание считается правомочным, если на нем присутствовало более половины работников. Конференция трудового коллектива считается правомочной, если на ней присутствовало не менее двух третей делегатов.

В соответствии со ст. 390 Трудового кодекса Республики Беларусь 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 выполнению в организации необходимых работ (услуг) 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.

Принуждение к участию в забастовке или отказу от участия в ней запрещается. В ст. 392 ТК Республики Беларусь подробно изложены обязанности сторон трудового спора во время забастовки. В частности, стороны коллективного трудового спора обязаны принять необходимые меры для обеспечения во время забастовки в организациях законности, сохранности государственной и частной собственности, общественного порядка и осуществления необходимых работ. 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.

Сама забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после признания забастовки незаконной после получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования работников. Также забастовка прекращается после принятия об этом решения общим собранием, конференцией в порядке, предусмотренном законом. Она прекращается также после заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

В соответствии со ст. 395 Трудового кодекса Республики Беларусь забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда. Основания признания забастовки незаконной можно разделить на две группы. К пер-

вой группе относятся опасные последствия прекращения работы (материальный критерий), когда создается реальная угроза национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц. Ко второй группе – нарушение обязательных процедур, предшествующих забастовке (формальный критерий). Причем речь идет о соблюдении не только юридических процедур, предусмотренных главой 36 ТК Республики Беларусь «Разрешение коллективных трудовых споров», но и иных процедурных норм. Например, в ходе коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений возникли разногласия между сторонами, разрешение которых должно осуществляться в соответствии с порядком ведения коллективных переговоров (глава 34 ТК Республики Беларусь). В рамках процедуры ведения коллективных переговоров выдвижение требований к нанимателю не может рассматриваться в качестве стадии разрешения коллективного трудового спора. По общему правилу, коллективный трудовой спор является итогом взаимоотношений работников и нанимателя при коллективных переговорах или выдвижении требований и рассмотрении их нанимателем. Но соблюдение порядка ведения коллективных переговоров имеет юридическое значение при разрешении возникшего впоследствии коллективного трудового спора. Несоблюдение процедуры ведения коллективных переговоров, выдвижения требований и подписания протокола разногласий может повлечь признание забастовки незаконной на основании нарушения требований Трудового кодекса.

Заявление о признании незаконными забастовки или решения о проведении подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом), а также прокурором.

За работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется. Период участия в забастовке не включается в трудовой стаж, а также в стаж, дающий право на отпуск. Однако за работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имеющими возможности исполнять свои трудовые обязанности, заработная плата за все время забастовки выплачивается в размерах, не ниже установленных законодательством за простой не по вине работника.

Участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством. 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.

Вопросы для самоконтроля

1. Что является предметом коллективного трудового спора?
2. Назовите стороны коллективного трудового спора.

3. Кто является инициатором в возбуждении коллективного трудового спора?

4. Как принимается решение на общем собрании трудового коллектива или конференции трудового коллектива о начале возникновения коллективного трудового спора?

5. Что такое примирительная комиссия и как она создается для рассмотрения коллективного трудового спора?

6. Что такое посредничество при рассмотрении коллективного трудового спора?

7. Каков порядок формирования трудового арбитража и какие требования к нему предъявляются?

8. Какова компетенция Республиканского трудового арбитража? Как он образуется и какова компетенция его председателя?

9. Каковы причины коллективных трудовых споров?

Тема дипломной работы

1. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в Республике Беларусь.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика трудового законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективного трудового спора.

2. Понятие коллективного трудового спора и его стороны.

3. Примирительный порядок разрешения коллективных трудовых споров.

4. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров.

Рекомендуемая литература

1. Артемова, В.Н. Трудовые споры / В.Н. Артемова. – Минск: Беларусь, 1977.

2. Борисов, А.В. Образцы процессуальных документов, необходимых при разрешении коллективного трудового спора / А.В. Борисов // Право Беларуси. – 2003. – № 31. – С. 81.

3. Борисов, А.В. Совершенствование правового механизма разрешения коллективных трудовых споров / А.В. Борисов // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 71.

4. Воробьева, В. Трудовые споры: попробуйте разрубить гордиев узел? / В. Воробьева // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2001. – № 36.

5. Гавриленко В.Г. Порядок разрешения трудовых споров / В.Г. Гавриленко, В.Г. Тихиня, Н.И. Ядевич. – Минск: БИП, 1999.

6. Гаврилина, А.К. Трудовые споры в судебной практике / А.К. Гаврилина. – М., 1992.

7. Герасимова, Е.С. Рассмотрение дел о признании забастовки незаконной / Е.С. Герасимова // Журнал российского права. – 1997. – № 12.

8. Глянцев, В. Порядок рассмотрения трудовых споров / В. Глянцев // Советская юстиция. – 1993. – № 5. – С. 11–12.

9. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам: учеб. пособие / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2000.

10. Кильдеев, А.Х. Проблемы правового регулирования коллективных споров / А.Х. Кильдеев, В.А. Сафонов // Правоведение. – 1995. – № 3.

11. Климов, П.В. Разрешение трудовых споров в Великобритании / П.В. Климов // Законодательство. – 2001. – № 6. – С. 80.

12. Климович, А.А. Порядок подачи заявления в Республиканский трудовой арбитраж для разрешения коллективного трудового спора / А.А. Климович // Право Беларуси. – 2003. – № 32. – С. 86.

13. Колобова, С. Как защитить трудовые права? / С. Колобова // Российская юстиция. – 2000. – № 10.

14. Курылева, О.С. Трудовые споры: коллизии и проблемы законодательства / О.С. Курылева // Судовы веснік. – 1995. – № 3. – С. 61.

15. Лех, Л. Сравнительный анализ разрешения трудовых споров в Финляндии и в РФ / Л. Лех // Государство и право. – 2001. – № 5.

16. Лютов, Н.Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров / Н.Л. Лютов // Государство и право. – 2003. – № 1. – С. 50.

17. Нуртдинова, А. Примирительные процедуры в ходе разрешения коллективного трудового спора / А. Нуртдинова // Право и экономика. – 1999. – № 9.

18. Сафонов, В.А. Разрешение коллективных трудовых споров в России: исторический обзор / В.А. Сафонов // Правоведение. – 2005. – № 1. – С. 99.

19. Соколовская, А. Законодательство о труде и его применения при рассмотрении трудовых споров / А. Соколовская // Судовы веснік. – 2001. – № 2.

20. Соколовская, И.Л. Совершенствование порядка разрешения коллективных трудовых споров / И.Л. Соколовская // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 ноября 2009 г. / редкол.: Т.А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 298–301.

21. Толкунова, В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения / В.Н. Толкунова. – М.: Юрист, 1996.

22. Шыманскі, М.М. Прававыя адрозненні індывідуальных і калектыўных працоўных спрэчак / М.М. Шыманскі // Весці НАН Беларусі. Сер. гум. навук. – 1998. – № 1.

23. Щугнев, А.А. Правовые основы участия профсоюзов в регулировании разногласий между работником и работодателем / А.А. Щугнев, Н.Ф. Зенов // Российский судья. – 2001. – № 9.

24. Юрчак, В. Исполнение решений по трудовым спорам / В. Юрчак // Отдел кадров. – 2001. – № 9.

25. Ясинская-Казаченко, А.В. Роль принципов коллективных трудовых споров в регулировании социально-партнерских отношений / А.В. Ясинская-Казаченко // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 ноября 2009 г. / редкол.: Т.А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 401–405.

Основные нормативные источники

1. О совершенствовании государственного управления в области урегулирования коллективных трудовых споров: Указ Президента Респ. Беларусь от 10 янв. 2001 г. № 10 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 6.

2. О регистрации коллективных трудовых споров (конфликтов): постановление Кабинета Министров Респ. Беларусь от 4 мая 1996 г. № 300 (с изм. от 14.05.2004 г. № 568) // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Респ. Беларусь. – № 13. – Ст. 333; НРПА. – 2004. – № 78. – 5/14256.

3. О Порядке разрешения коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 27 авг. 1999 г. № 1340, с изм. и доп. на 8 мая 2001 г., № 671 (с изм. от 23.09.2005 г. № 1062) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 69; 2001. – № 49. – 5/5943; 2005. – № 154. – 5/16561.

4. Об утверждении Инструкции о порядке создания и работы трудовых арбитражей и признании утратившими силу Постановлений республиканского трудового арбитража от 21.06.2000 г. № 1: постановление Министерства юстиции Респ. Беларусь от 23.08.2004 г. № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 141. – 8/11413.

5. О Республиканском трудовом арбитраже: Указ Президента Респ. Беларусь от 29 июня 1999 г., № 348, в ред. от 10 янв. 2001 г., № 10, от 22 мар. 2001 г. № 158, от 17 июля 2002 г., № 393 (с изм. от 05.11.2004 г. № 544) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 51; 2004. – № 175. – 1/5981.

Глава 21. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

21.1. Понятие и виды юридических процедур, регулирующих условия наступления материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю, регулируется стст. 13 и 40 Конституции Республики Беларусь, стст. 400 – 409 гл. 37 Трудового кодекса Республики Беларусь. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю – это самостоятельный вид ответственности в трудовом праве. Привлечение к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности не освобождает их от материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю, является их обязанностью возместить нанимателю ущерб в денежном или натуральном выражении.

Следует отличать материальную ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю, от обязанности погасить задолженность нанимателю, образовавшуюся в результате излишне полученных денежных сумм при выплате аванса на командировки и других сумм, взятых под отчет.

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю, наступает при наличии в совокупности следующих условий:

1) причинение прямого действительного ущерба;

2) противоправности поведения работника, совершившего соответствующие действия или бездействия;

3) при наличии вины конкретного работника в причинении ущерба;

4) при наличии прямой причинной связи между противоправным действием или бездействием работника и наступившим ущербом.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю, наступает тогда, когда нанимателю, с которым работник состоит в трудовых отношениях, причинен прямой действительный ущерб. При этом упущенная выгода взысканию не подлежит. Под прямым ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущее необходимость для нанимателя произвести дополнительные затраты на его восстановление или приобретение нового.

В соответствии со ст. 400 Трудового кодекса Республики Беларусь, противоправным признается такое поведение работника, совершившего противоправное действие или бездействие, при котором он не исполняет должным образом своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, трудовым контрактом, коллективным договором или соглашением. Однако факт доказательства причинения вреда нанимателю лежит не на работнике, а на нанимателе. Следует иметь в виду, что действующим законодательством не предусмотрена обязанность возмещения работником вреда, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска, например при экспериментальном производстве и при введении новых технологий.

В соответствии со ст. 403 Трудового кодекса Республики Беларусь работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю. Однако в ст. 402 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрены случаи ограниченной материальной ответственности и установлено, что работники несут ограниченную материальную ответственность в следующих случаях:

1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не выше 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 выше 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.

При ограниченной материальной ответственности работник обязан возместить ущерб в фактическом размере. Однако сумма возмещения не может превышать размер среднемесячного заработка либо трехкратного среднемесячного заработка, как указано в ст. 403 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В ст. 404 Трудового кодекса Республики Беларусь указаны случаи полной материальной ответственности, которую несут работники, виновные в причинении ущерба нанимателю. В этой статье предусмотрено, что работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в следующих случаях:

1) если между работником и нанимателем в соответствии со ст. 405 Трудового кодекса Республики Беларусь 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.

В соответствии со ст. 405 Трудового кодекса Республики Беларусь письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими 18 лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей, отпуском, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей под сохранность.

В ст. 406 Трудового кодекса Республики Беларусь указано, что 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 быть введена коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Необходимость введения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяется нанимателем в соответствии с ч. 1 ст. 406 Трудового кодекса Республики Беларусь. Письменный договор о коллектив-

ной (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, приведенного в ч. 1 ст. 406 Трудового кодекса Республики Беларусь, 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.

21.2. Юридические процедуры, возникающие при возмещении ущерба, причиненного работниками нанимателю

Порядок возмещения ущерба нанимателю зависит от его размера и волеизъявления работника, некоторых иных обстоятельств.

Работник, причинивший ущерб, может в соответствии со ст. 41 ТК Республики Беларусь добровольно возместить его полностью или частично. Причем закон предоставляет право сделать это независимо от срока, размера ущерба и вида материальной ответственности. С согласия нанимателя он может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить повреждение. Таким образом, возмещение ущерба может производиться не только путем внесения денежных сумм в кассу нанимателя, но и возмещением ущерба в натуре либо посредством исправления поврежденного имущества. В последнем случае единственное условие – согласие на это нанимателя.

Если работник добровольно не возместит ущерб, то в соответствии с законодательством допускается принудительный порядок его возмещения, который можно подразделить на два вида – внесудебный и судебный. Внесудебный порядок предусмотрен для случаев возмещения ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника. Согласно ч. 1 ст. 408 ТК Республики Беларусь 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 семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством. Поскольку в этом случае действует внесудебный порядок рассмотрения вопроса о возмещении ущерба, суд должен отказать в принятии искового заявления, если не истек двухнедельный срок для издания нанимателем распоряжения об удержании из заработной платы работника.

При пропуске нанимателем двухлетнего срока для издания приказа (распоряжения) об удержании при отказе работника от добровольного возмещения ущерба либо когда ущерб превышает среднемесячный заработок, возмещение производится в судебном порядке. При этом на отказ работника от добровольного возмещения должно быть указано в исковом заявлении. Если наниматель в нарушение установленного порядка произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной заработной платы.

Взыскание руководителей предприятия, учреждений, организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокуратуры.

В исковом заявлении о возмещении ущерба, причиненного нанимателю, должен быть указан размер прямого действительного ущерба, изложены факты, подтверждающие вину, противоправность работника, причинную связь между его деянием и ущербом.

Судья вправе возвратить заявление, если оно по форме и содержанию не отвечает требованиям ГПК Республики Беларусь, не оплачено государственной пошлиной в установленном размере, при его подаче не были соблюдены требования о предоставлении копий заявлений и других документов, а указание судьи, изложенное в определении об исправлении в установленный срок недостатков заявления, не было выполнено.

В вопросах регулирования материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю, имеется специфика.

Вид имущественной (материальной) ответственности лиц, осужденных к лишению свободы, зависит от того, причинен ущерб при выполнении трудовых обязанностей или нет. За ущерб, причиненный при выполнении трудовых обязанностей, эти лица несут материальную ответственность в размерах, предусмотренных законодательством Республики Беларусь о труде; за ущерб, причиненный иными действиями, – в размерах, предусмотренных гражданским законодательством Республики Беларусь.

Порядок возмещения ущерба колхозам, причиненного как членами колхоза, так и гражданами, работающими в колхозе по трудовому договору (контракту), регулируется специальными нормами, предусмотренными Примерным уставом колхоза (сельскохозяйственного производственного кооператива), утвержденным Указом Президента Республики Беларусь 2 февраля 2001 г. № 49 в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 года № 355.

При возмещении ущерба сельскохозяйственному предприятию в результате гибели или недостачи скота необходимо предоставить акт о гибели, падеже или недостаче скота; заключение работников ветеринарной службы или иных специалистов о причинах гибели, падеже скота; справку о стоимости скота по закупочным ценам, справку о выплате страхового возмещения за павших животных, копии приговора суда или постановления следственных органов в отношении лиц, к которым предъявлен иск,

выписки из решения правления колхоза о размере прямого действительного ущерба и лицах, виновных в его причинении. При возмещении ущерба, причиненного гибелью (падежом скота), исходя из того, что в случае сохранности мяса вынужденно забитого животного сумма убытков, подлежащих взысканию с лиц, виновных в заболевании или травмировании скота, повлекших его забой, определяется с учетом стоимости животного по закупочным ценам за вычетом стоимости мяса, определяемой по розничным ценам, шкуры и др.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба установлен срок в один год со дня обнаружения ущерба (ст. 242 ТК Республики Беларусь). Те же сроки применяются и при обращении в суд прокурора.

Указанный срок исчисляется со дня, следующего за днем обнаружения ущерба, т.е. днем, когда нанимателю стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности предприятия следует считать день подписания соответствующего акта или заключения. Срок, пропущенный по уважительной причине, может быть восстановлен судом. Основание отказа или удовлетворение требования о восстановлении срока должно быть мотивировано в решении суда.

Если в процессе трудовой деятельности работник причинил ущерб третьим лицам или этот ущерб согласно действующему законодательству возмещен предприятием, то по заявленному иску на работника может быть в порядке регресса возложена обязанность возместить этот ущерб предприятию в пределах, предусмотренных законодательством. Право регрессировать требования возникает со времени выплаты предприятием сумм третьему лицу, и с этого же времени исчисляется срок на предъявление регрессивного иска.

В соответствии со ст. 409 ТК Республики Беларусь суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению. Проверяя материальное положение работника как условие применения ст. 409 ТК, суды должны истребовать доказательства об имущественном положении лица, привлекаемого к материальной ответственности (размер заработка, иные доходы), его семейном положении. При этом должны учитываться основные и дополнительные доходы, количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным листам, наличие имущества, в том числе доли в общей собственности, совместной собственности супругов в имуществе личного подсобного хозяйства и т.п.

Суд не вправе полностью освободить работника, виновного в причинении ущерба, от обязанности возместить ущерб, а может в соответствии со ст. 409 ТК лишь уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению независимо от оснований материальной ответственности. В частности, суд может принять во внимание обстоятельства, препятствовав-

шие работнику выполнять надлежащим образом возложенные на него обязанности: отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащую организацию труда и т.п.

Наличие этих обстоятельств само по себе не может служить основанием для уменьшения ущерба, подлежащего взысканию, если работник знал либо мог и должен был знать о наличии этих обстоятельств или о возможности их возникновения и влиянии на сохранность материальных ценностей, но не принял всех зависящих мер к предотвращению ущерба.

Заключение договора о бригадной материальной ответственности не исключает применение ст. 409 ТК относительно того или иного члена бригады. Признано, что это возможно после распределения между членами бригады. Бригадная материальная ответственность не является солидарной, поэтому ответственность здесь не индивидуальная, если, конечно, не известен конкретный виновный, а коллективная. Никто из бригады не может обладать правом регрессивного требования. Таким образом субъектом материальной ответственности является бригада, нарушавшая обязанности перед нанимателем по сохранности имущества.

В силу того, что причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, является грубейшим нарушением трудовых обязанностей и в соответствии с законом влечет его полную материальную ответственность, уменьшение размера возмещения за этот ущерб, как правило, не допускается.

Суд вправе выйти за пределы исковых требований, если неправильно определена сумма ущерба, а также при наличии к тому оснований принять решение о взыскании с работника суммы ущерба в более высоких пределах ограниченной материальной ответственности по сравнению с предъявленным иском либо в полном размере ущерба. Если иск о возмещении ущерба в пределах полного его размера, а на работника может быть возложена материальная ответственность в ограниченном размере, суд разрешает спор по существу.

Если при подготовке гражданского дела или в процессе его разбирательства выяснить, что ущерб причинен не только по вине ответчиков, но и неправомерными действиями других лиц, суды должны привлекать их к участию в качестве соответчиков.

Взыскание на основании исполнительных надписей органов, совершающих нотариальные действия. Действующее законодательство предусматривает взыскание задолженности в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей органов, совершающих нотариальные действия.

По основаниям, вытекающим из трудовых отношений, предусматривается взыскание задолженностей по недостачам, оставшимся за материально ответственными работниками предприятий, учреждений и организаций, независимо от форм собственности, в случае увольнения этих работников и выдачи им обязательств о погашении указанной задолженности.

Для получения исполнительной надписи представляются: письменное обязательство материально ответственного работника о погашении

им задолженности по недостаче; справка, выданная предприятием, учреждением, организацией (за подписью руководителя и главного (старшего) бухгалтера), с указанием суммы задолженности по недостаче, оставшейся не погашенной при увольнении работника; справка об увольнении работника. Предусматривается также взыскание задолженности по оплате форменного обмундирования, оставшегося у уволенных работников объединений, предприятий, организаций, где введено ношение форменной одежды.

Для получения исполнительной надписи представляются: подлинное обязательство уволенного работника оплатить в рассрочку стоимости полученного им форменного обмундирования; справка об увольнении работника; завершенная взыскателем выписка из лицевого счета уволенного работника об оставшейся за ним задолженности.

Обеспечивает выполнение исполнительных надписей нотариальных контор судебный исполнитель, списание сумм недостач и хищений материальных ценностей. Суммы потерь от недостач (хищений, порчи, сверх норм естественной убыли материальных ценностей) подлежат возмещению виновными лицами. Если виновные лица не установлены или материально ответственные лица отказываются в добровольном порядке возместить ущерб, причиненный субъекту хозяйствования, то последним материал по недостаче направляется либо в правоохранительные органы для решения вопроса о возбуждении уголовного дела либо с соблюдением установленных сроков исковой давности в суд для взыскания сумм недостач (хищений) с ответственных лиц по основаниям, предусмотренным законодательством.

Если полностью или частично отказано судом во взыскании данных сумм по причине ненадлежащего учета и хранения материальных ценностей, пропуска сроков исковой давности и по другим зависящим от истца причинам, то источником погашения этих убытков является прибыль, остающаяся в распоряжении субъекта хозяйствования или другие собственные средства. Аналогично в состав себестоимости не могут быть включены суммы недостач (хищений) по мотиву «отсутствия виновных лиц», если нет постановления правоохранительных органов о прекращении уголовного дела по такому мотиву.

В соответствии с УПК Республики Беларусь производство по уголовному делу, возбужденному по факту недостачи (хищения), приостанавливается в случае неустановления преступников или когда обвиняемый скрылся от следствия и суда. Затем по истечении сроков исковой давности привлечения к уголовной ответственности, установленных ст. 46 УК Республики Беларусь, производство по уголовному делу прекращается без назначения наказания.

Субъект хозяйствования списывает по итогам года сумму недостач на основании копии постановления следователя. При установлении преступника в последующих отчетных периодах и взыскании с него материального ущерба эти суммы отражаются как прибыль прошлых лет.

21.3. Юридические процедуры, возникающие при нарушении должностными лицами предприятий законодательства о выплате заработной платы и удержаний с нее

Наниматель в определенных случаях обязан возместить ущерб, причиненный работнику. Все эти случаи можно разделить на четыре группы.

К первой – относятся основания возмещения ущерба, связанные с противоправными действиями нанимателя и работника возможности осуществлять трудовую функцию. Наниматель несет материальную ответственность перед работником:

а) за незаконный перевод на другую работу, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы. В случаях незаконного перевода на другую работу, перемещения, изменения существенных условий труда или отстранения от работы работник подлежит восстановлению на прежней работе с прежней профессией, специальностью, квалификацией, должностью, на прежнем рабочем месте, прежними существенными условиями труда. В пользу работника взыскивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 1 ст. 243, ч. 2 ст. 244 Трудового кодекса Республики Беларусь);

б) за незаконное увольнение с работы. В случае незаконного увольнения работник подлежит восстановлению на прежней работе. Восстановленному работнику выплачивается средний заработок за весь период вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением (ч. 1 ст. 244 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется из расчета последних двух календарных месяцев работы. Для лиц, проработавших у нанимателя менее двух месяцев, средний заработок определяется из расчета фактически проработанного времени. Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с применением соответствующей индексации.

Зачету должна подлежать заработная плата, которая получена работником у другого нанимателя после незаконного увольнения. Однако если истец работал до незаконного увольнения и в другой организации, то средний заработок взыскивается в полном объеме без учета заработной платы, полученной в другой организации;

в) за отказ нанимателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда. В ч. 2 ст. 247 Трудового кодекса Республики Беларусь установлена обязанность нанимателя, задержавшего исполнение такого решения для постановления, выплатить работнику средний заработок или разницу в заработке за время задержки со дня вынесения решения по день его исполнения;

г) за задержку нанимателем выдачи работнику трудовой книжки. При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в

последний день работы). За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя последний несет ответственность в соответствии со ст. 79 Трудового кодекса Республики Беларусь. Данная статья предусматривает ответственность нанимателя за задержку выдачи трудовой книжки и период ее задержки квалифицирует как вынужденный прогул, за все время которого работнику выплачивается средняя заработная плата, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки;

д) за внесение в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. В случае изменения неправильной формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула (ч. 1 ст. 244 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Вторая – содержит случаи возмещения ущерба, причиненного нанимателем имуществу работника. Статья 106 Трудового кодекса Республики Беларусь предоставляет право нанимателю и работнику предусматривать в трудовом договоре порядок и размеры выплаты компенсации в случае использования работником своих транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений для нужд нанимателя за их износ (амортизацию). Степень износа указанных средств и инструментов определяется в процентном соотношении к нормативному сроку изнашивания, а размер компенсации устанавливается пропорционально проценту износа.

Работник имеет право на компенсацию полной стоимости или возмещение фактически израсходованной на ремонт суммы в случаях наступления полной или частичной непригодности инструментов для дальнейшего использования. Размер компенсации (возмещения) исчисляется по государственным розничным ценам, действующим на момент возмещения ущерба. Компенсация за использование инструментов выплачивается работнику одновременно с заработной платой. Споры, возникающие в связи с размером и порядком выплаты компенсации за износ или порчу инструментов, разрешаются в общем порядке (стст. 234, 237, 241, 242 Трудового кодекса Республики Беларусь). В случае причинения ущерба его имуществу работник направляет соответствующее заявление в орган, рассматривающий трудовой спор. КТС обязана рассмотреть поступившее заявление и принять по нему решение в десятидневный срок. Работник, не удовлетворенный решением КТС или не получивший ответа в установленный срок, имеет право обратиться в суд.

К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, вызванного задержкой заработной платы:

а) при нарушении нанимателем установленного срока выплаты заработной платы работникам.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 сентября 1993 года № 664 «Вопросы Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь» предоставлено право государственной инспекции труда за наруше-

ние сроков выплаты заработной платы налагать на нанимателей штраф в размере от 20 до 50 базовых величин (при наличии вины нанимателя);

б) при нарушении сроков выплаты среднего заработка за время трудового отпуска.

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

В случае несоблюдения сроков выплаты работник имеет право продолжить работу, письменно уведомив нанимателя о причинах своего поступка.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, трудовой отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателями (ст. 171 ТК);

в) при нарушении сроков расчета при увольнении. Требования ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Республики Беларусь обязывают нанимателя произвести расчеты с работником (по заработной плате, выходному пособию, компенсации за неиспользованный отпуск и т.д.) в день его увольнения. Если наниматель в нарушение данных требований не произвел своевременно расчет с работником при его увольнении, то последний в соответствии со ст. 78 Трудового кодекса Республики Беларусь вправе взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день просрочки.

В случае невыплаты по вине нанимателя причитающихся уволенному работнику сумм в сроки, указанные в ч. 1 ст. 77 ТК, наниматель обязан уплачивать работнику его средний заработок за время задержки по день фактического расчета.

В четвертую группу входят случаи возмещения морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием нанимателя:

а) возмещение морального вреда работнику в случаях незаконного увольнения или перевода на другую работу.

В ст. 246 ТК предусмотрено, что в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного порядка перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом.

Иск о возмещении морального вреда может быть заявлен как одновременно с иском о возмещении материального вреда, так и отдельно.

Исковые требования о размере компенсации морального вреда должны быть основаны на конкретных обстоятельствах, поэтому применительно к ст. 243 ГПК Республики Беларусь истцу в заявлении о компенсации морального вреда должны указать, кем, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействиями) причинены ему физические или нравственные страдания, в чем они выражаются, в какой денежной сумме он оценивает их компенсацию.

Размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических или нрав-

ственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, индивидуальных особенностей потерпевших. При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства;

б) возмещение морального вреда, причиненного жизни и здоровью работника, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей.

Основанием ответственности за причинение морального вреда в случае трудового увечья является нарушение таких благ и прав потерпевшего работника, как жизнь и здоровье (стст.151, 152 Гражданского кодекса Республики Беларусь), а также право на здоровье и безопасные условия труда (пп. 1 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь).

По общему правилу компенсация морального вреда допускается при наличии вины причинителя вреда (ст. 152 ГК). Вместе с тем ст. 969 Гражданского кодекса Республики Беларусь предусматривает случаи, когда моральный вред компенсируется независимо от вины причинителя вреда, в частности, при причинении вреда жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности. Таким образом, наниматель, деятельность которого связана с повышенной опасностью для окружающих (использование транспортных средств, механизмов, взрывчатых веществ и т.п.), обязан возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Требования о компенсации морального вреда являются самостоятельными и равнозначными другим требованиям, заявляемым истцом. Моральный вред компенсируется независимо от возмещения имущественного вреда, то есть суд вправе рассмотреть иск о компенсации морального вреда как самостоятельно, так и совместно с требованиями имущественного характера, при этом размер компенсации морального вреда не зависит от размера возмещения материального вреда.

Моральный вред возмещается в денежной или иной материальной форме, например: предоставление путевки для отдыха, приобретение каких-либо вещей и т.п. Данный вопрос разрешается по согласованию между нанимателем и потерпевшим, при отсутствии соглашения – судом.

При определении размера компенсации морального вреда должны учитываться критерии, установленные в стст. 152, 970 ГК Республики Беларусь, а именно: 1) степень вины причинителя вреда; 2) степень и характеристика физических и нравственных страданий, оцениваемые судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего; 3) требования разумности и справедливости; 4) иные заслуживающие внимания обстоятельства.

Наряду с указанными, суд должен учитывать два других общих критерия, содержащихся в ст. 952 ГК Республики Беларусь: степень вины потерпевшего и имущественное положение причинителя вреда.

Суд может уменьшить размер возмещения вреда, причиненного гражданином, с учетом его имущественного положения, за исключением случаев, когда вред причинен действиями, совершенными умышленно (ч. 3 ст. 952 ГК Республики Беларусь).

Вопросы для самоконтроля

1. Охарактеризуйте действующее трудовое и трудовое процессуально-процедурное законодательство, регулирующее материальную ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю.

2. Дайте определение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

3. Отграничьте материальную ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю, от других видов имущественной ответственности.

4. Назовите условия наступления материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

5. В чем состоят действие и бездействие работника и его вина в причинении материального ущерба нанимателю?

6. Как Вы понимаете прямой действительный ущерб, который подлежит взысканию с виновного?

7. Перечислите виды материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

8. Определите понятие «ограниченная материальная ответственность» и назовите случаи ее наступления.

9. Перечислите случаи наступления полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю.

10. Раскройте особенности субъектов и порядок заключения индивидуального письменного договора о полной материальной ответственности.

11. Укажите, в каких случаях заключается договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

12. Как определить размер ущерба, подлежащего возмещению индивидуальным работником и каждым членом бригады при коллективной (бригадной) ответственности?

13. Укажите сроки обращения с иском о возмещении материального ущерба, взыскиваемого в судебном порядке.

14. Имеет ли право суд при рассмотрении указанных исков уменьшить размер подлежащего взысканию ущерба с виновного работника?

15. Назовите и перечислите все юридические процедуры, которые возникают при осуществлении материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный нанимателю.

Тема дипломной работы

1. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика действующего трудового законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

2. Понятие и условия наступления материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

3. Виды материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

4. Порядок взыскания материального ущерба с работника, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

Рекомендуемая литература

1. Белинский, Е.С. Коллективная материальная ответственность / Е.С. Белинский. – М., 1987.

2. Борчук, Ю.З. Материальная ответственность сторон трудового договора / Ю.З. Борчук, С.В. Савостьян // Отдел кадров. – 2001. – № 7. – С. 24 – 31.

3. Василевич, Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю / Г.А. Василевич. – Минск, 1994.

4. Василевич, Г.А. Труд. Ответственность / Г.А. Василевич. – Минск: Веды, 1997.

5. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам: учеб. пособие / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2000.

6. Колосов, В.К. Материальная ответственность / В.К. Колосов. – М.: Юристъ, 1998.

7. Полетаев, Ю.Н. Материально ответственные лица: основные трудовые права и обязанности / Ю.Н. Полетаев. – М.: Юрид. лит., 1986.

8. Пустозерова, В.М. Материальная ответственность: практич. пособие / В.М. Пустозерова, А.А. Соловьева. – М., 1996.

9. Соловьева, З. Ответственность нанимателя по возмещению вреда, причиненного здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей / З. Соловьева // Юрист. – 2003. – № 1.

10. Стависский, П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Стависский. – Киев – Одесса, 1982.

11. Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М., 1990.

12. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2002. – 672 с.

Основные нормативные источники

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 дек. 1998 г. № 218-З (в ред. от 29.12.2006 г. № 193-З) // Вестник Нац. Собрания Респ. Беларусь. – 1999. – № 7 – 9. – Ст. 101; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 3. – 1/193.

2. Гражданско-процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 янв. 1999 г. № 238-З (в ред. от 20.10.2006 г. № 173-З) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 18 – 19; 2005. – № 120. – 2/13; 2006. – № 2/1270.

3. Конституция Республики Беларусь 1994 г.: с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996 г. и 17.10.2004 г. – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.

4. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 (в ред. от 02.04.2007 г. № 2) // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 1999. – № 21. – Ст. 586; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 27. – 1/3550; 2002. – № 43. – 1/3611; 2002. – № 100. – 1/4003; 2007. – № 1/8464.

5. О размере вреда, причиненного государственному имуществу: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 13 янв. 2003 г. № 22 (в ред. от 22.11.2007 г. № 1447) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 7. – 5/11791; 2004. – № 5/15189.

6. О своевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий: Указ Президента Респ. Беларусь от 30 авг. 1996 г. № 344, с изм. и доп. от 23.04.1999 г. № 231 // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Респ. Беларусь. – 1996. – № 25. – Ст. 642; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 33. – 1/291.

7. Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы: Указ Президента Респ. Беларусь от 27 нояб. 1995 г. № 483 (в ред. от 23.12.2003 г. № 567) // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Респ. Беларусь. – 1995. – № 34. – Ст. 821; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 1. – 1/5176.

8. Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Декрет Президента Респ. Беларусь от 30 июля 2003 г. № 18 (в ред. от 07.02.2006 г. № 71) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2003. – № 86. – 1/4817; 2006. – № 23. – 1/7231.

9. Об утверждении Положения о коллективной (бригадной) материальной ответственности, Примерного перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, Примерного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности: постановление Министерства труда Респ. Беларусь от 14 апр. 2000 г. № 54 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 44. – 8/3384; Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000. – № 16.

10. Об утверждении Примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и Примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 26 мая 2000 г. № 764 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 53. – 5/3287; Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. – 2000. – № 15. – Ст. 422.

11. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (в ред. от 29.06.2006 г. № 138-З) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2006. – № 106. – 2/1230.

Задачи

1. В связи с расторжением трудового договора по истечении срока с зав. криминалистической лабораторией ГрГУ им. Я. Купалы С. и передачей имущества другому лицу выявлена недостача девяти фотоаппаратов «Зенит», которые пытался списать как неисправные вновь назначенный заведующий лабораторией.

Каков порядок списания испорченного имущества (фотоаппаратов) в таких случаях? Какой вид материальной ответственности в данном случае имеет место? Каков порядок возмещения причиненного ущерба нанимателю?

2. Налоговая инспекция Октябрьского р-на г. Гродно на СТО-1 выявила неправильную постановку учета и наложила штраф на СТО-1 в сумме 1 млн рублей и подвергла штрафу главного бухгалтера В. в сумме 110 тыс. рублей. Главный бухгалтер оплатила штраф, наложенный на нее лично, за счет средств СТО-1 без согласия на то руководителя и правления общества с ограниченной ответственностью, каким является СТО-1. При расторжении трудового договора по ст. 40 Трудового кодекса Республики Беларусь с зарплаты главного бухгалтера была удержана сумма штрафа. В связи с этим В. обратилась в суд Октябрьского р-на о взыскании с СТО-1 110 тыс. рублей, якобы незаконно удержанных с нее при окончательном расчете.

Какое решение по данному спору должен принять суд? Назовите условия материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю?

3. У кассиров Гродненской таможни А., В. и Ж. была обнаружена недостача валюты в сумме 12 400 долларов США и 2 000 немецких марок. По этому и другим фактам следственным управлением прокуратуры Гродненской области было возбуждено уголовное дело, которое по окончании следствия было направлено в суд на кассира Ж., которая и была осуждена к лишению свободы. В отношении кассиров А. и В. было прекращено уголовное дело из-за отсутствия в их действиях состава преступления. Поскольку при рассмотрении уголовного дела суд оправдал Ж. в части 12 400 долларов США и 2 000 немецких марок, прокурором Гродненской области был предъявлен иск к А. и В. о взыскании указанных выше 12 400 долларов США и 2 000 марок, которые являлись в то время материально ответственными лицами. Однако при предъявлении иска был пропущен годичный срок исковой давности.

Какое решение по данному гражданскому делу должен принять суд Октябрьского р-на г. Гродно? Какие нарушения при предъявлении иска были допущены прокурором Гродненской области?

4. В ресторане «Белосток» г. Гродно пропала шуба гражданки М., сданная ею в гардероб. Ресторан возместил потерпевшей стоимость шубы в сумме 800 000 рублей. Одновременно наниматель предъявил требование к гардеробщице И. возместить причиненный ресторану ущерб, которая сделать это отказалась.

Как должен быть решен данный гражданско-правовой спор? Какой вид ответственности должна нести гардеробщица И. в данном случае? Каков порядок возмещения данного ущерба?

5. Водитель, собственник своего автомобиля «Мерседес», в 2.00 часа ночи совершил наезд на гражданку Р., которая на месте ДТП скончалась. Экспертизой была установлена высокая степень опьянения погибшей Р., которая внезапно бросилась под колеса проезжавшего автомобиля под управлением данного водителя. Муж погибшей предъявил иск в суд о взыскании с владельца транспортного средства материального и морального вреда, связанного с похоронами, поминками покойной.

Как должно быть решено в суде данное гражданское дело с учетом того, что в действиях водителя отсутствовал состав уголовного преступления? Обоснованы ли исковые требования мужа погибшей к водителю?

6. Гражданин А. работал мастером на Гродненской тонкосуконной фабрике. Нарушая правила техники безопасности, не остановив прядильный станок, пытался исправить мелкое повреждение в нем, однако его левая рука была захвачена станком, в результате чего А. была установлена инвалидность 2 группы. По данному факту был составлен акт по форме Н-1 в четырех экземплярах. В этом акте не было указано, что случай связан с производством. Потерпевший А. обратился в суд Ленинского р-на г. Гродно о взыскании вреда с тонкосуконной фабрики, причиненного его здоровью, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей.

Подсудно ли данное гражданское дело суду? Если да, то какое решение должно быть принято по этому делу судом? Какие виды возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью А., можно взыскать с нанимателя в данном случае?

7. В колхозе «Октябрь» Гродненского р-на во время строительно-монтажных работ коровника обвалилась стена, в результате чего погибли колхозники М. и Ю., выполняющие строительные работы. Расследование по данному факту проводила прокуратура Гродненского р-на, которая прекратила уголовное дело по данному факту из-за отсутствия в действиях инженера по охране труда и технике безопасности гражданина П. состава преступления. Также невиновным был признан и председатель колхоза, который считал, что погибшие колхозники виноваты сами, поскольку находились в нетрезвом состоянии. В возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников, судом Гродненского р-на семьям погибших отказано.

Правильно ли данное решение суда Гродненского р-на? Какие условия наступления материальной ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанные с исполнением ими своих трудовых обязанностей?

Глава 22. ЮРИДИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НАНИМАТЕЛЕЙ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ, СВЯЗАННЫЙ С ИСПОЛНЕНИЕМ ИМИ СВОИХ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

22.1. Понятие и условия наступления ответственности нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих служебных обязанностей

Одним из важнейших условий трудового договора является право работника на здоровые и безопасные условия труда, которые обязан обеспечить наниматель.

В советское время в период 1972 – 1982 годы по исследуемой проблеме защищены в Совете по защите докторских диссертаций Харьковского юридического института и в Совете по защите докторских диссертаций во Всесоюзном заочном юридическом институте города Москвы докторские диссертации по специальности 12.00.05 – Трудовое право; Право социального обеспечения Стависским П.Р. и Сыроватской Л.А., которые назывались соответственно: «Материальная ответственность субъектов трудового права» и «Ответственность в трудовом праве».

В Трудовом кодексе Республики Беларусь содержится глава 38 «Ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей». 29 июня 2000 года Декретом Президента Республики Беларусь № 14 «О некоторых вопросах возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью граждан» было приостановлено действие норм трудового права, содержащихся в главе 38 Трудового кодекса Республики Беларусь. В Декрете Президента указано, что до введения системы обязательного государственного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отношения по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируются Гражданским кодексом Республики Беларусь, настоящим Декретом и соответствующими нормативными актами Совета Министров Республики Беларусь.

Статья 953 Гражданского кодекса Республики Беларусь не предусматривает возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей. Она регулирует вред, причиненный жизни и здоровью гражданина при исполнении договорных и других обязательств. Поэтому в Гражданском кодексе и другом гражданском законодательстве отсутствует правило возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью нанимателем работнику, состоящему в трудовых отношениях с нанимателем.

При этом объем, характер и размер возмещения вреда, причиненного работнику повреждением здоровья, а также право членов семьи погибшего работника на возмещение вреда определялось в соответствии с нормами ГК Республики Беларусь. Такое решение вопросов, связанных с возмещением вреда, причиненного жизни и здоровью работника, осуществлялось до 1 января 2004 года. 30 июля 2003 года Президентом Республики Беларусь был издан Декрет № 18 «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», который установил, что в целях усиления социальной защиты граждан, потерпевших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещения причиненного их жизни или здоровью вреда, обеспечения мер по предупреждению и сокращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний введено с 1 января 2004 года в Республике Беларусь обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболева-

ний. Указанным декретом установлено, что осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний возложено на Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие «Белгосстрах».

Декрет Президента Республики Беларусь № 18 от 30 июля 2003 г. утратил свою силу Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности».

Указом № 530 от 25 августа 2006 г. предусмотрено, что юридические лица Республики Беларусь, а также иностранные юридические лица, осуществляющие деятельность на территории Республики Беларусь, граждане Республики Беларусь и постоянно проживающие в Республике Беларусь лица без гражданства страхуют свои имущественные интересы в Республике Беларусь только у коммерческих организаций, созданных для осуществления страховой деятельности и имеющих специальные разрешения (лицензии) на осуществление страховой деятельности в Республике Беларусь.

Иностранные граждане, находящиеся в Республике Беларусь, лица без гражданства, временно пребывающие или временно проживающие на территории Республики Беларусь, вправе страховать свои имущественные интересы в Республике Беларусь у белорусских коммерческих организаций, созданных для осуществления страховой деятельности и имеющих специальные разрешения (лицензии) на осуществление страховой деятельности.

Суды, иные государственные органы и другие организации, адвокаты, нотариусы и индивидуальные предприниматели в соответствии с законодательными актами обязаны безвозмездно предоставлять по запросам государственных страховых организаций, Белорусского бюро по транспортному страхованию и (или) страховых организаций, в уставных фондах которых более 50 процентов долей (простых (обыкновенных) или иных голосующих акций) находятся в собственности Республики Беларусь и (или) ее административно-территориальных единиц, документы и заключения, необходимые для решения вопроса о назначении страховых выплат.

Споры, вытекающие из отношений по страхованию и по регулированию страховой деятельности, разрешаются в судебном порядке.

Государственная пошлина не взимается по спорам, связанным со страхованием и государственным регулированием страховой деятельности:

• с исковых заявлений, заявлений и жалоб, подаваемых в общие суды, с кассационных и надзорных жалоб на судебные постановления, а также за выдачу судами копий документов;

• с надзорных жалоб на судебные постановления, подаваемые в органы прокуратуры, а также за выдачу этими органами копий документов;

• с исковых заявлений и заявлений, подаваемых в хозяйственные суды, с апелляционных, кассационных и надзорных жалоб на судебные постановления хозяйственных судов;

• в иных случаях, установленных законами или решениями Президента Республики Беларусь.

Указом Президента Республики Беларусь № 530 от 25 августа 2006 г. также определена ответственность за: незаконный отказ страховой органи-

зации от заключения договора обязательного страхования; нарушение страховой организацией установленных законодательством или правилами страхования порядка или условий страхования (сострахования, перестрахования), осуществления страховых выплат, определения страховых взносов, а также за ряд других правонарушений.

Производство по делам об указанных правонарушениях, в том числе наложение взысканий, осуществляется уполномоченными должностными лицами органов Комитета государственного контроля и Министерства финансов.

Привлечение страхователя к ответственности за уклонение от заключения договора обязательного страхования или от внесения в него изменений и (или) дополнений при несчастных случаях, не освобождает страхователя от заключения или изменения (дополнения) соответствующего договора обязательного страхования, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Страховщик при регистрации юридических и физических лиц, являющихся страхователями по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в установленном порядке определяет им размер страховых тарифов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на основании страхового тарифа, установленного законодательством, исходя из класса профессионального риска отрасли (подотрасли) экономики, который соответствует основному виду деятельности страхователя.

Обособленные подразделения юридического лица, имеющие отдельный (обособленный) баланс, расчетный (текущий) счет, осуществляющие деятельность, отличную от основного вида деятельности юридического лица, могут быть зарегистрированы в качестве страхователя; им определяется страховой тариф в зависимости от их основного вида деятельности подразделения.

Основным видом деятельности для коммерческой организации является вид деятельности, который по итогам предыдущего года имеет наибольший удельный вес в общем объеме произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг), для некоммерческих организаций – вид деятельности, в котором по итогам предыдущего года средняя численность работников имеет наибольший удельный вес в общей численности работников организации.

Пунктом 10 Положения о порядке отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 октября 2003 г. № 1295 (с изменениями и дополнениями), установлена обязанность страхователя ежегодно не позднее 1 апреля подтверждать основной вид деятельности в порядке, установленном страховщиком по согласованию с Министерством финансов Республики Беларусь.

Такой порядок Белгосстрахом установлен приказом от 7 октября 2004 г. № 164, согласованным с Министерством финансов Республики Беларусь.

Согласно приказу страхователь ежегодно для подтверждения основного вида деятельности в срок не позднее 1 апреля представляет в обособленное подразделение Белгосстраха по месту своей регистрации в качестве страхователя следующие документы: заявление о подтверждении основного вида деятельности по установленной форме; справку-подтверждение основного вида деятельности по установленной форме; копию пояснительной записки к бухгалтерскому балансу за предыдущий год.

Обособленное подразделение Белгосстраха в двухнедельный срок со дня представления страхователем указанных документов направляет страхователю уведомление о размере страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, установленном на текущий календарный год в соответствии с классом профессионального риска отрасли (подотрасли) экономики на основании подтвержденного страхователем основного вида деятельности, по форме, указанной в Положении о регистрации на Белорусском республиканском унитарном страховом предприятии «Белгосстрах» страхователей по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 октября 2003 г. № 1294 (с изменениями и дополнениями).

Страхователь, осуществляющий деятельность по нескольким отраслям (подотраслям) экономики, распределенным равными частями в общем объеме производства, подлежит отнесению страховщиком к той из них, которая имеет наиболее высокий класс профессионального риска.

До подтверждения основного вида деятельности страхователь относится к отрасли (подотрасли) экономики по основному виду деятельности, подтвержденному страхователем в предыдущем календарном году. Это означает, что страхователь в период с 1 января и до даты подтверждения основного вида деятельности уплачивает страховые взносы по страховому тарифу, установленному законодательством на текущий год по той отрасли (подотрасли) экономики, к которой относится основной вид деятельности страхователя, установленный ему в предыдущем году, но без учета предоставленной ему скидки или надбавки к страховому тарифу.

После подтверждения страхователем основного вида деятельности – получения от страховщика уведомления о размере страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний страхователь производит перерасчет уплаченных им с 1 января текущего года страховых взносов в зависимости от размера установленного тарифа, производит доплату страховых взносов или зачет переплаты в счет предстоящих платежей, отражает результаты перерасчета в государственной статистической отчетности формы № 1-Белгосстрах за январь – март текущего года.

Во исполнение Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности», а также на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1585 «Вопро-

сы Министерства финансов Республики Беларусь» Министерством финансов Республики Беларусь было принято постановление от 6 сентября 2006 г. № 109 «О мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности». Данным актом были конкретизированы положения Указа Президента Республики Беларусь № 530.

22.2. Виды возмещения вреда и порядок его взыскания с нанимателей в пользу работников, которым причинен вред их жизни и здоровью при исполнении ими своих служебных обязанностей

В целях защиты экономических интересов государства и обеспечения своевременной уплаты подоходного налога с физических лиц, обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, с 11 мая 2006 г. вступил в силу Указ Президента Республики Беларусь от 7 февраля 2006 г. № 71 «О мерах по обеспечению своевременной уплаты подоходного налога с физических лиц и отдельных страховых взносов», с изменениями и дополнениями от 1 марта 2007 г., № 116.

Одним из требований указа является требование представления юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями банку при переводе со счета юридического лица, индивидуального предпринимателя в пользу физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, денежных средств в белорусских рублях на сумму, превышающую 100 базовых величин на дату совершения такой операции, справки, подтверждающей право на осуществление банковского перевода денежных средств физическому лицу. Такая справка выдается налоговым органом по форме, утвержденной постановлением Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь от 10 марта 2006 г. № 35. Этим же постановлением установлен порядок выдачи такой справки и представления ее банку.

Так, указанная справка выдается на основании заявления субъекта предпринимательской деятельности с приложением к нему копии договора, заключенного с физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, или иного документа, который служит основанием для перечисления денежных средств. Причем обращаться нужно в налоговый орган по месту жительства такого физического лица. В заявлении следует указывать назначение платежа, сумму переводимых средств, наименование банка – получателя банковского перевода. Справка должна представляться в банк одновременно с платежными инструкциями на перечисление денежных средств.

Из требования о представлении банку справки есть ряд исключений. В частности, не требуется представления справки при перечислении физическим лицам денежных средств:

• в качестве выплат, включаемых в состав фонда заработной платы, который утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 мая 2000 г. № 753 (в него включаются заработная плата,

поощрительные выплаты, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, оплата за неотработанное время, отдельные выплаты социального характера);

• для выплаты пенсий, пособий, стипендий, алиментов, а также при перечислении денежных средств по решениям судов;

• в целях их возврата юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями гражданам в случае неисполнения обязательств по строительству (реконструкции) жилых домов, квартир, объектов жилищной инфраструктуры и гаражей, в том числе в связи с досрочным расторжением договоров, выходом (исключением) граждан из организации граждан-застройщиков, гаражно-строительного кооператива;

• для выплаты дивидендов;

• в качестве личного дохода индивидуальными предпринимателями на банковские вклады (депозиты), банковские счета (текущие (расчетные), карт-счета), открытые ими как физическими лицами;

• на благотворительные счета;

• банками при совершении банковских операций;

• полученных в качестве иностранной безвозмездной помощи согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 28 ноября 2003 г. № 24 «О получении и использовании иностранной безвозмездной помощи».

В соответствии с трудовым законодательством наниматель несет ответственность за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими своих трудовых обязанностей и произошедшими как на территории нанимателя, так и за ее пределами, а также во время следования работника к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном нанимателем.

Наниматель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный работнику трудовым увечьем при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Если вред причинен не источником повышенной опасности, то наниматель освобождается от ответственности, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей по вине сторонних лиц (физических и юридических), возмещается нанимателем с последующим регрессом к виновному лицу в порядке, предусмотренном законодательством.

Трудовое увечье считается наступившим по вине нанимателя, если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, промышленной санитарии, экологической безопасности и т.д.).

Доказательством ответственности нанимателя за причиненный вред могут служить:

1) акт о несчастном случае на производстве (профессиональном заболевании);

2) приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия;

3) заключение специально уполномоченных органов государственного надзора и контроля о причинах повреждения здоровья;

4) решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на должностных лиц;

5) медицинское заключение о профессиональном заболевании;

6) другие документы, а также показания свидетелей.

Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает и смешанную ответственность. В частности, если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то размер возмещения уменьшается соответственно степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины нанимателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения также соответственно уменьшается, но не более чем на 25 процентов. Решение нанимателя об определении степени вины потерпевшего при его грубой неосторожности может быть обжаловано в суд.

Смешанная ответственность не применяется при временном переводе на другую работу, к дополнительным видам возмещения вреда, при выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

Возмещение вреда потерпевшему состоит в:

1) выплате денежных сумм в размере откорректированного заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие данного трудового увечья;

2) компенсации дополнительных расходов;

3) выплате в установленных случаях единовременного пособия;

4) возмещении морального вреда;

5) возмещении расходов на погребение.

Степень утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья, а также нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяются МРЭК. Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Денежные суммы в возмещении вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора, соглашения. А также суммы возмещения вреда в части утраченного заработка подлежат индексации с учетом уровня жизни в порядке, предусмотренном актами законодательства.

Трудовым законодательством установлены периоды, за которые определяется среднемесячный заработок.

Среднемесячный заработок определяется за 12 последних месяцев работы (службы, кроме срочной воинской службы), предшествующих тру-

довому увечью или утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем (по выбору гражданина). В случае профессионального заболевания среднемесячный заработок может определяться также за 12 последних месяцев работы, предшествующих прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Из числа месяцев, за которые подсчитывается среднемесячный заработок, исключаются (по желанию гражданина):

1) неполные месяцы работы в связи с ее началом или прекращением не с первого числа месяца;

2) месяцы (в том числе неполные) отпуска, предоставляемого в связи с уходом за ребенком в возрасте до трех лет, а также время работы, в течение которого гражданин являлся инвалидом или получал возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, осуществлял уход за инвалидом 1 группы, ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет или лицом, нуждающимся в постороннем уходе по заключению МРЭК;

3) месяцы (в том числе неполные) отпуска без сохранения либо с частичным сохранением заработной платы, который предоставляется по инициативе нанимателя в случае временного приостановления работ.

Исключенные месяцы заменяются непосредственно предшествующими месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены.

Размер возмещения вреда изменяется при повторном трудовом увечье (ст. 425 ТК Республики Беларусь).

Процедура исчисления заработка граждан может меняться в зависимости от категории работников, к примеру, такие особенности установлены для лиц, работавших за границей и проходящих производственное обучение.

Наниматель, ответственный за причинение вреда, обязан компенсировать сверх возмещения утраченного заработка дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем.

Дополнительными, в частности, являются расходы на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за потерпевшим, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях также и сопровождающего его лица, приобретение специальных транспортных средств и горючего, капитальный ремонт этих средств и другие расходы, если потерпевший признан нуждающимся в этих видах помощи и не получил их бесплатно от соответствующих организаций по иным основаниям, предусмотренным законодательством.

Если выделение специальных транспортных средств, расходы на их капитальный ремонт, компенсация расходов на горючее и транспортное обслуживание произведены органами социальной защиты либо другими органами, то лицо, виновное в причинении вреда, возмещает этим органам понесенные ими расходы.

Инвалидам 1 группы заключение МРЭК о необходимости ухода за ними не требуется (кроме случаев нуждаемости в специальном медицинском уходе).

Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

При наличии заключения МРЭК о нуждаемости потерпевшего в санаторно-курортном лечении ему предоставляется социальный отпуск для лечения с сохранением заработной платы (статья 187 ТК Республики Беларусь).

Возмещение вреда в период отпуска для лечения производится на общих основаниях.

Размер оплаты расходов по проезду потерпевшего, а также сопровождающего его лица определяется в соответствии с законодательством о служебных командировках.

Наниматель обязан возместить потерпевшему, получившему трудовое увечье, моральный вред (физические и нравственные страдания).

Моральный вред возмещается в денежной или иной материальной форме независимо от подлежащих возмещению других видов вреда, и его размер определяется судом или по соглашению между нанимателем и потерпевшим.

Трудовой кодекс Республики Беларусь содержит перечень лиц, имеющих право на возмещение вреда в результате смерти потерпевшего, в частности ими являются:

1) нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;

2) ребенок умершего, родившийся после его смерти;

3) один из родителей, супруг или другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими 14 лет, либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских органов нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

4) лица, состоявшие на иждивении и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти.

Один из родителей, супруг либо другой член семьи, не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на возмещение вреда после окончания ухода за этими лицами.

Вред возмещается:

1) несовершеннолетним до достижения 18 лет;

2) учащимся и студентам старше 18 лет до окончания обучения на дневных отделениях учебных заведений, но не более чем до 23 лет;

3) женщинам старше 55 лет и мужчинам старше 60 лет – пожизненно;

4) инвалидам – на срок инвалидности;

5) одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, – до достижения ими 14 лет.

Наниматель обязан возместить семье, потерявшей кормильца в связи с трудовым увечьем, моральный вред.

Предусмотрен трудовым законодательством досудебный порядок рассмотрения дел о возмещении вреда.

Потерпевшие и лица, имеющие право на возмещение вреда в результате смерти потерпевшего, вправе обжаловать решение нанимателя по вопросам, связанным с возмещением вреда, в республиканский орган государственного управления в сфере труда или его территориальные органы.

Решение республиканского органа государственного управления в сфере труда или решение его территориальных органов о выплате сумм возмещения вреда является для нанимателя обязательным. В случае несогласия нанимателя с таким решением оно может быть обжаловано им в установленном законом порядке. Несогласие нанимателя с названным в настоящей части решением не может служить основанием для невыплаты суммы возмещения вреда.

При несогласии заинтересованного лица с решением нанимателя решением республиканского органа государственного управления в сфере труда или его территориальных органов, а также при неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается судом.

Профсоюз или иной представительный орган работников вправе с согласия заинтересованных лиц обратиться с заявлением в суд и принять участие в процессе.

Заявление о возмещении вреда подается в суд по усмотрению заявителя либо по месту нахождения нанимателя, либо по своему месту жительства, либо по месту причинения вреда.

На требования о возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, либо в связи со смертью потерпевшего, исковая давность не распространяется.

Статьей 449 ТК Республики Беларусь предусмотрены сроки, с которых выплачиваются суммы в возмещение вреда:

1) потерпевшим – со дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;

2) лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, – со дня смерти потерпевшего, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда.

При подаче заявления о возмещении вреда по истечении трех лет после утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем или после смерти кормильца возмещение вреда производится не более чем за три года, предшествующие дню обращения за возмещением.

Днем обращения за возмещением вреда считается день подачи заявления.

Возмещение вреда в части утраченного заработка производится в течение срока, на который установлена утрата профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем, а дополнительных расходов – в течение срока, на который определена нуждаемость в них.

Возмещение вреда потерпевшему, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, производится независимо от получаемых ими доходов.

Трудовым законодательством Республики Беларусь предусмотрены сроки, с которых производится перерасчет возмещения вреда:

1) при возникновении права на повышение размера возмещения вреда – с первого числа месяца, следующего за тем, в котором потерпевший обратился за перерасчетом возмещения вреда со всеми необходимыми документами;

2) при наступлении обстоятельств, влекущих уменьшение размера возмещения вреда, – с первого числа месяца, следующего за тем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

В случае помещения лица, которому назначено возмещение вреда, в дом-интернат (пансионат, территориальный центр) для престарелых и инвалидов суммы в возмещение вреда (за исключением сумм, причитающихся нетрудоспособным иждивенцам) перечисляются нанимателем на расчетный счет дома-интерната (пансионата, территориального центра).

Нетрудоспособным иждивенцам указанных лиц возмещение вреда выплачивается нанимателем в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца – одна четвертая, на двух – одна третья, на трех и более – половина назначенной суммы возмещения вреда. Оставшаяся часть суммы возмещения вреда перечисляется на расчетный счет дома-интерната (пансионата, территориального центра).

Наниматель, ответственный за вред, вызванный смертью потерпевшего, обязан возместить необходимые расходы на погребение лицу, понесшему эти расходы.

Копии приказа (распоряжения), постановления нанимателя, решения суда о назначении возмещения вреда, заявление потерпевшего и других заинтересованных лиц о назначении возмещения вреда со всеми необходимыми документами хранятся нанимателем в отдельном деле на каждого получателя.

В период выплаты сумм в возмещение вреда дела потерпевших о назначении им возмещения вреда хранятся в бухгалтерии нанимателя.

По истечении двух лет после прекращения выплаты сумм в возмещение вреда указанные дела сдаются на постоянное хранение в архив нанимателя.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями и дополнениями от 4 ноября 2006 г. № 1462) установлены Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Данными правилами предусмотрены многие юридические процедуры, связанные с расследованием и учетом несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В Республике Беларусь установлен единый порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Действие данных Правил распространяется на:

– нанимателей;

– страхователей по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – страхователей);

– страховщиков, на которых возложено осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – страховщиков);

– граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства: выполняющих работу на основании трудового договора (контракта); выполняющих работу на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм; глав и членов крестьянских (фермерских) хозяйств; обучающихся и воспитанников учреждений образования, аспирантов, клинических ординаторов, докторантов, привлекаемых к работам в организациях, в том числе в период прохождения производственной практики (стажировки); военнослужащих Вооруженных Сил, других воинских формирований, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований при выполнении в организациях работ, не связанных с несением военной службы, исполнением служебных обязанностей; содержащихся в исправительных, лечебно-трудовых и воспитательно-трудовых учреждениях и привлекаемых к выполнению оплачиваемых работ, а также лиц, подвергнутых административному аресту, привлекаемых к труду; которые проходят обучение, трудовую реабилитацию и (или) практику на производстве, а также лиц, привлекаемых к труду в процессе лечения (трудотерапии) в организациях здравоохранения; привлекаемых в установленном порядке к ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, к общественным работам; работающих по гражданско-правовому договору на территории страхователя и действующих под контролем страхователя за безопасным ведением работ либо действующих под контролем страхователя за безопасным ведением работ вне территории страхователя.

В соответствии с этими Правилами расследуются несчастные случаи, в результате которых работники или другие лица получили травмы, в том числе отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, утопления, поражения электрическим током, молнией, излучением, телесные повреждения, причиненные другими лицами, а также полученные в результате воздействия животных и насекомых, взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций и иные повреждения здоровья, повлекшие за собой необходимость перевода потерпевшего на другую работу, временную (не менее одного дня) или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть, происшедшие в течение рабочего времени, во время дополнительных специальных перерывов и перерывов для отдыха и питания, в периоды времени до начала и после окончания работ, при выполнении работ в

сверхурочное время, в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими:

– на территории организации, нанимателя, страхователя или в ином месте работы, в том числе в командировке, а также в любом другом месте, где потерпевший находился в связи с работой либо совершал действия в интересах организации, нанимателя, страхователя;

– во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном организацией, нанимателем, страхователем;

– на личном транспорте, используемом с согласия или по распоряжению (поручению) организации, нанимателя, страхователя в их интересах;

– на транспорте общего пользования или ином транспорте, а также во время следования пешком при передвижении между объектами обслуживания либо выполнении поручения организации, нанимателя, страхователя;

– при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель, проводник, другой работник);

– при работе вахтовым (экспедиционным) методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

– при выполнении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и их последствий;

– при участии в общественных работах безработных граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости;

– при выполнении работ по гражданско-правовому договору на территории и под контролем страхователя за безопасным ведением работ либо под контролем страхователя за безопасным ведением работ вне территории страхователя.

В Правилах предусмотрено, что расследование несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками, временно находящимися на территориях государств – участников Содружества Независимых Государств, проводится в соответствии с Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, подписанным главами правительств стран Содружества Независимых Государств 9 декабря 1994 года.

Расследованию и учету подлежат все впервые выявленные случаи профессиональных заболеваний, которые включены в перечень профессиональных заболеваний, определяемый Министерством здравоохранения и Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

В Правилах отмечено, что профессиональный характер заболевания устанавливается на основании клинических данных и санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника или другого лица, составленной территориальным центром гигиены и эпидемиологии, в случаях:

– острых профессиональных заболеваний (вызванных воздействием вредного и (или) опасного производственного фактора в процессе тру-

довой деятельности в течение не более трех рабочих дней (смен) – врачебно-консультативными комиссиями (далее – ВКК) амбулаторно-поликлинических и больничных организаций здравоохранения всех типов;

– хронических профессиональных заболеваний – медико-экспертной комиссией (далее – МЭК) республиканского и ВКК областных центров профессиональной патологии, клиник научно-исследовательских институтов, занимающихся вопросами профессиональной патологии, областных и городских кожно-венерологических диспансеров, а также ВКК других организаций здравоохранения, где имеется врач-профпатолог. В работе ВКК и МЭК могут принимать участие врач-гигиенист и представитель страховщика.

При несчастном случае на производстве работники принимают меры по предотвращению воздействия травмирующих факторов на потерпевшего, оказанию ему первой помощи, вызову на место происшествия медицинских работников или доставке потерпевшего в организацию здравоохранения.

О каждом несчастном случае на производстве потерпевший (при возможности), другие работники немедленно сообщают должностному лицу организации, нанимателя, страхователя.

Должностное лицо организации, нанимателя, страхователя:

– при необходимости немедленно организует оказание первой помощи потерпевшему, вызов медицинских работников на место происшествия (доставку потерпевшего в организацию здравоохранения);

– принимает неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

– обеспечивает до начала расследования несчастного случая сохранение обстановки на месте его происшествия, а если это невозможно – фиксирование обстановки путем составления схемы, протокола, фотографирования или иным методом;

– сообщает нанимателю, страхователю о происшедшем несчастном случае.

Организации здравоохранения информируют в течение одного дня нанимателей, страхователей, страховщика и ежемесячно письменно соответствующие структурные подразделения департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты (далее – департамент государственной инспекции труда) о лицах, которым была оказана медицинская помощь в связи с травмами на производстве.

Наниматель, страхователь, получив сообщение о несчастном случае на производстве:

– принимает меры по устранению причин несчастного случая;

– в течение одного дня сообщает о несчастном случае страховщику, нанимателю потерпевшего (при несчастном случае с работником другого нанимателя) и направляет в организацию здравоохранения запрос о тяжести травмы потерпевшего;

– информирует о несчастном случае на производстве родственников потерпевшего и профсоюз (иной представительный орган работников);

– обеспечивает расследование несчастного случая на производстве в соответствии с данными Правилами.

В п. 11 Правил указано, что наниматель, страхователь:

– создает лицам, занятым расследованием несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, необходимые условия для работы, предоставляет помещение, средства связи, транспорт, средства индивидуальной защиты;

– оплачивает расходы, связанные с проведением расследования несчастного случая на производстве, профессионального заболевания;

– организует в соответствии с настоящими Правилами оформление и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разработку и реализацию мероприятий по их профилактике.

Лица, участвующие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при несогласии с результатами расследования имеют право излагать особое мнение, которое прилагается к документам расследования.

Наниматель, страхователь в пятидневный срок после получения документов специального расследования группового несчастного случая, несчастного случая со смертельным или тяжелым исходом, профессионального заболевания издает приказ (распоряжение) о мероприятиях по устранению причин несчастного случая, профессионального заболевания, привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, допустивших нарушения требований актов законодательства о труде и об охране труда, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов. Копию приказа (распоряжения) наниматель, страхователь направляет организациям, представители которых проводили специальное расследование.

О выполнении мероприятий по устранению причин несчастного случая, профессионального заболевания наниматель, страхователь в установленные сроки информирует организации, проводившие специальное расследование.

Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то при расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания определяется и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании степень вины потерпевшего в процентах.

Контроль за правильным и своевременным расследованием, оформлением и учетом несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также выполнением мероприятий по устранению их причин осуществляют республиканские органы государственного управления и иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы, департамент государственной инспекции труда, органы государственного специализированного надзора и контроля, вышестоящие организации, профсоюзы (иные представительные органы работников).

Страховщик и потерпевший имеют право принимать участие в расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, знакомиться с документами расследования несчастного случая, профессионального заболевания, получать их копии.

Несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание являются страховыми случаями, если потерпевший подлежит обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В главе 2 Правил урегулирован подробно порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Так, расследование несчастного случая на производстве (кроме группового, со смертельным или тяжелым исходом) проводится уполномоченным должностным лицом организации, нанимателя, страхователя с участием уполномоченного представителя профсоюза (иного представительного органа работников), специалиста по охране труда или другого специалиста, на которого возложены эти обязанности (заместителя руководителя организации, ответственного за организацию охраны труда), а также лиц, указанных в пункте 16 настоящих Правил (по их требованию).

При необходимости для участия в расследовании могут привлекаться соответствующие специалисты иных организаций.

Участие в расследовании несчастного случая на производстве руководителя, на которого непосредственно возложены организация работы по охране труда и обеспечение безопасности труда потерпевшего, не допускается.

Несчастные случаи на производстве с главами и членами крестьянских (фермерских) хозяйств расследуются и учитываются местными исполнительными и распорядительными органами, у которых зарегистрированы указанные хозяйства.

Расследование несчастного случая на производстве должно быть проведено в срок не более трех дней. В указанный срок не включается время, необходимое для проведения экспертиз, получения заключений правоохранительных органов, организаций здравоохранения и других органов и организаций.

При расследовании несчастного случая на производстве:

– проводится обследование состояния условий и охраны труда на месте происшествия несчастного случая;

– при необходимости организуется фотографирование места происшествия несчастного случая, поврежденного объекта, составление схем, эскизов, проведение технических расчетов, лабораторных исследований, испытаний, экспертиз и других мероприятий;

– берутся объяснения, опрашиваются потерпевшие (при возможности), свидетели, должностные и иные лица;

– изучаются необходимые документы;

– устанавливаются обстоятельства, причины несчастного случая, лица, допустившие нарушения актов законодательства о труде и об охра-

не труда, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов, разрабатываются мероприятия по устранению причин несчастного случая и предупреждению подобных происшествий.

После завершения расследования уполномоченное должностное лицо организации, нанимателя, страхователя с участием лиц, указанных в пункте 18 настоящих Правил, оформляет акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 (далее – акт формы Н-1) в четырех экземплярах.

Если на основании документов правоохранительных органов, организаций здравоохранения, судебно-медицинской экспертизы и других результатов расследования установлено, что несчастный случай произошел вследствие противоправных деяний потерпевшего (хищение, угон транспортных средств и иные противоправные деяния), умышленного причинения вреда своему здоровью (самоубийство, попытка самоубийства, членовредительство) либо обусловлен исключительно состоянием здоровья потерпевшего, то такой несчастный случай оформляется актом о непроизводственном несчастном случае формы НП (далее – акт формы НП) в четырех экземплярах.

Решение об оформлении актом формы НП несчастных случаев, обусловленных исключительно состоянием здоровья потерпевшего, принимается, если в результате расследования не будут выявлены организационные, технические, санитарно-гигиенические, психофизиологические и иные причины, а также факторы производственной среды и производственного процесса, оказавшие влияние на состояние здоровья потерпевшего.

В пп. 25 и 26 предусмотрено, что наниматель, страхователь в течение двух дней по окончании расследования:

– рассматривает материалы расследования, утверждает акт формы Н-1 или акт формы НП и регистрирует его соответственно в журнале регистрации несчастных случаев на производстве или журнале регистрации непроизводственных несчастных случаев;

– направляет по одному экземпляру акта формы Н-1 или акта формы НП потерпевшему или лицу, представляющему его интересы, государственному инспектору труда, специалисту по охране труда или специалисту, на которого возложены его обязанности (заместителю руководителя, ответственному за организацию охраны труда), с материалами расследования;

– направляет один экземпляр акта формы Н-1 с материалами расследования страховщику;

– направляет копии акта формы Н-1 или акта формы НП руководителю подразделения, где работает (работал) потерпевший, в профсоюз (иной представительный орган работников), орган государственного специализированного надзора и контроля, если случай произошел на поднадзорном ему объекте, в вышестоящую организацию (по ее требованию).

Акт формы Н-1 или акт формы НП с документами расследования хранится в течение 45 лет у нанимателя, страхователя, организации, у которых взят на учет несчастный случай. При прекращении деятельности нанимателя, страхователя, организации акты формы Н-1 или формы НП

передаются правопреемнику, а при отсутствии правопреемника – в вышестоящую организацию или по месту регистрации.

Несчастный случай, о котором нанимателю, страхователю не поступило сообщение в течение рабочего дня (смены) или вследствие которого потеря трудоспособности наступила не сразу, расследуется в соответствии с настоящими Правилами в течение одного месяца со дня, когда нанимателю, страхователю стало известно о несчастном случае (поступление заявления от работника или его родственников о несчастном случае, листка нетрудоспособности с записью о производственной травме, иной информации).

Травма, полученная лицом, указанным в подпункте 2.4 пункта 2 настоящих Правил, при обстоятельствах, изложенных в пункте 3 настоящих Правил, и не вызвавшая у него потери трудоспособности или необходимости перевода в соответствии с медицинским заключением на другую (более легкую) работу, учитывается организацией, нанимателем, страхователем в журнале регистрации микротравм. При наступлении у потерпевшего потери трудоспособности вследствие зарегистрированной в названном журнале травмы проводится расследование в соответствии с пунктом 27 настоящих Правил.

Несчастный случай с работником, направленным нанимателем, страхователем для выполнения его задания либо для исполнения трудовых обязанностей в другую организацию, расследуется организацией, в которой произошел несчастный случай, с участием уполномоченного представителя нанимателя, страхователя, направившего работника.

Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного уполномоченного представителя нанимателя, страхователя потерпевшего не является основанием для изменения сроков расследования.

Наниматель, страхователь потерпевшего утверждает акт формы Н-1 или акт формы НП и учитывают данный несчастный случай.

Однако если несчастный случай произошел с работником, временно переведенным на работу к другому нанимателю либо выполнявшим работу по совместительству, то расследуется и учитывается нанимателем, у которого произошел несчастный случай.

Несчастный случай с работником, выполняющим работы под руководством уполномоченного должностного лица нанимателя, страхователя на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается нанимателем, страхователем работника.

Несчастные случаи с военнослужащими Вооруженных Сил, других воинских формирований, лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований, привлеченными к работам в организации и выполняющими их под руководством уполномоченного должностного лица организации, расследуются организацией с участием соответственно уполномоченного представителя командования войсковой части, других воинских формирований, органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований и учитываются организацией.

Вместе с тем, если несчастные случаи произошли с лицами, содержащимися в исправительно-трудовом учреждении (ИТУ), лечебно-трудовом профилактории (ЛТП), привлеченными к труду организацией, нанимателем, страхователем и выполняющими работу под руководством уполномоченного должностного лица организации, нанимателя, страхователя, то расследуются организацией, нанимателем, страхователем с участием представителя ИТУ, ЛТП и учитываются организацией, нанимателем, страхователем.

Несчастные случаи, происшедшие с лицами при выполнении работ в ИТУ, ЛТП и следственных изоляторах, а также на собственном производстве этих учреждений, расследуются и учитываются в порядке, установленном Министерством внутренних дел по согласованию с Министерством труда и социальной защиты.

Несчастные случаи с лицами, привлеченными к труду в процессе лечения (трудотерапии) в организациях здравоохранения, расследуются и учитываются этими организациями в соответствии с настоящими Правилами.

Несчастные случаи с обучающимися или воспитанниками учреждений образования, проходящими практику или выполняющими работу под руководством уполномоченного должностного лица организации, нанимателя, страхователя, расследуются организацией, нанимателем, страхователем с участием представителя учреждения образования и учитываются организацией, нанимателем, страхователем.

Несчастные случаи с обучающимися или воспитанниками учреждений образования, проходящими практику или выполняющими работу под руководством педагогических работников учреждения образования на участке, выделенном для этих целей организацией, расследуются учреждением образования с участием представителя организации и учитываются учреждением образования.

Несчастный случай с лицом, направленным на общественные работы, расследуется и учитывается организацией, которой проводятся указанные работы.

Несчастный случай, происшедший с лицом при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера, расследуется и учитывается организацией, которая проводит указанные работы.

В Правилах указано, что копии акта формы Н-1 или акта формы НП направляются на место постоянной работы, службы или учебы потерпевшего.

В главе 3 Правил подробно урегулировано специальное расследование несчастных случаев на производстве, происшедших одновременно с двумя и более лицами, независимо от тяжести полученных травм. Такому специальному расследованию подлежат:

– несчастные случаи со смертельным исходом;

– несчастные случаи с тяжелым исходом.

Тяжесть производственных травм определяется организациями здравоохранения по схеме определения тяжести производственных травм, утверждаемой Министерством здравоохранения.

Потерпевший (лицо, представляющее его интересы), наниматель, страхователь имеют право обжаловать заключение о тяжести производственной травмы в вышестоящую организацию здравоохранения, после чего – в суд.

О групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом организация, наниматель, страхователь немедленно сообщают:

– в территориальную прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай;

– в территориальное структурное подразделение департамента государственной инспекции труда;

– в профсоюз (иной представительный орган работников);

– в вышестоящую организацию, а при ее отсутствии – в местный исполнительный и распорядительный орган, где зарегистрированы наниматель, страхователь, наниматель потерпевшего (при несчастном случае с работником другого нанимателя);

– в территориальный орган государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте;

– страховщику.

О несчастных случаях с тяжелым исходом организация, наниматель, страхователь информируют указанные в настоящем пункте органы и организации после получения заключения организации здравоохранения о тяжести травмы потерпевшего.

Специальное расследование несчастного случая проводит государственный инспектор труда с участием уполномоченных представителей организации, нанимателя, страхователя, профсоюза (иного представительного органа работников), вышестоящей организации (местного исполнительного и распорядительного органа).

Специальное расследование несчастного случая, происшедшего на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, проводится представителем органа государственного специализированного надзора и контроля совместно с государственным инспектором труда с участием соответствующих лиц.

Специальное расследование группового несчастного случая, при котором погибли два – четыре человека, проводится главным государственным инспектором труда области или города Минска (на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, – соответствующим руководителем указанного органа и главным государственным инспектором труда области или города Минска).

Однако в Правилах указано, что специальное расследование несчастного случая, при котором погибли пять и более человек (если по нему не было решения Правительства Республики Беларусь), проводится главным государственным инспектором труда Республики Беларусь (на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, – руководителем указанного органа и главным государствен-

ным инспектором труда Республики Беларусь) с участием руководителей соответствующих республиканских органов государственного управления, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, вышестоящей организации, местных исполнительных и распорядительных органов и других лиц.

Специальное расследование несчастного случая (далее – специальное расследование) проводится (включая оформление и рассылку документов) в течение 14 дней со дня получения сообщения о несчастном случае на производстве. В указанный срок не включается время, необходимое для проведения экспертиз и получения заключений (постановлений, решений) правоохранительных органов, организаций здравоохранения и других. Указанный срок может быть продлен главным государственным инспектором труда области или города Минска до 28 дней.

Главный государственный инспектор труда Республики Беларусь может устанавливать более длительные сроки специального расследования.

В случае, когда специальное расследование проводят представитель органа государственного специализированного надзора и контроля совместно с государственным инспектором труда, продление сроков расследования осуществляется руководителем соответствующего органа государственного специализированного надзора и контроля.

В Правилах подробно регламентированы юридические процедуры, связанные с правами и обязанностями государственного инспектора труда и других должностных лиц, участвующих в расследовании в групповых несчастных случаях. Так, в п. 50 Правил указано, что государственный инспектор труда, представитель органа государственного специализированного надзора и контроля имеют право в ходе специального расследования опрашивать без свидетелей потерпевшего, должностных лиц и других работников, обращаться за сведениями к иным лицам, получать документы, необходимые для установления обстоятельств и причин несчастного случая, принимать решения о проведении экспертиз, расчетов и других действий.

Уполномоченные представители организации, нанимателя, страхователя, страховщика, профсоюза (иного представительного органа работников), вышестоящей организации (местного исполнительного и распорядительного органа) участвуют в осмотре места происшествия несчастного случая на производстве, опросе, при возможности потерпевшего (потерпевших), свидетелей, должностных и иных лиц, изучают необходимые документы, могут заявлять ходатайства, излагать свое мнение об обстоятельствах, о причинах несчастного случая, лицах, допустивших нарушения актов законодательства о труде и об охране труда, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, о мерах по предупреждению аналогичных несчастных случаев, вносить другие предложения.

По результатам специального расследования государственным инспектором труда составляется и подписывается заключение о несчастном случае.

Однако если несчастный случай произошел на объекте, поднадзорном органу государственного специализированного надзора и контроля, заключение составляется представителем указанного органа и государственным инспектором труда. В случае разногласий между ними решение принимается их руководителями.

Государственный инспектор труда (представитель органа государственного специализированного надзора и контроля) направляет заключение и документы специального расследования организации, нанимателю, страхователю.

В соответствии с заключением организация, наниматель, страхователь в течение одного дня составляют акты формы Н-1 или формы НП на каждого потерпевшего и утверждают их, организуют тиражирование документов специального расследования в необходимом количестве экземпляров. На последней странице акта формы Н-1 или акта формы НП производится заверенная руководителем организации, нанимателем, страхователем запись: «Составлен в соответствии с заключением ...».

В Правилах дается перечень документов специального расследования, который включает в себя:

– заключение государственного инспектора труда (представителя органа государственного специализированного надзора и контроля и государственного инспектора труда) о несчастном случае;

– акт формы Н-1 или акт формы НП на каждого потерпевшего;

– протокол осмотра места происшествия несчастного случая;

– планы, схемы, эскизы, фотоснимки места происшествия и тому подобное;

– протоколы опросов, объяснения потерпевшего (потерпевших), свидетелей, работников, должностных и иных лиц;

– копии документов (выписки из них) о прохождении потерпевшим обучения, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда, медицинских осмотров, получении средств индивидуальной защиты и тому подобное;

– медицинские заключения о характере и тяжести травмы, причинах смерти потерпевшего, а также о нахождении потерпевшего в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– заключение (протокол, постановление) правоохранительных органов о противоправных деяниях потерпевшего (другого лица), умышленном причинении потерпевшим вреда своему здоровью;

– заключения экспертиз, результаты лабораторных исследований, экспериментов, анализов;

– копии нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов (извлечения, выписки из них);

– копии предписаний государственного инспектора труда, представителя органа государственного специализированного надзора и контроля, представлений представителей профсоюзов;

– копии материалов о привлечении нанимателя, страхователя, должностных лиц организации к административной ответственности;

– особые мнения лиц, участвовавших в расследовании (при их наличии);

– другие материалы.

В Правилах указано, что государственный инспектор труда (представитель органа государственного специализированного надзора и контроля) в течение одного дня по окончании специального расследования направляет материалы специального расследования в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая, в соответствующие вышестоящие структурные подразделения департамента государственной инспекции труда, органа государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте, республиканский орган государственного управления (иную государственную организацию, подчиненную Правительству Республики Беларусь), местные исполнительные и распорядительные органы, профсоюз, а также нанимателю, страхователю, страховщику и копии заключения – в организации, представители которых принимали участие в специальном расследовании.

Прокуратура в установленный законодательством срок информирует территориальное структурное подразделение департамента государственной инспекции труда, орган государственного специализированного надзора и контроля о результатах рассмотрения представленных документов специального расследования или по их просьбе направляет им копию постановления при отказе в возбуждении уголовного дела либо его прекращении.

В главе 4 Правил подробно регламентирован порядок расследования и учета профессиональных заболеваний, имеющих место с рабочими и служащими на производстве. В частности, в них отмечено, что о каждом выявленном или предполагаемом случае острого профессионального заболевания организация здравоохранения в течение 12 часов направляет по установленной форме извещение об остром профессиональном заболевании (далее – извещение) нанимателю, страхователю по месту работы заболевшего, в территориальный центр гигиены и эпидемиологии, которому подконтролен наниматель, страхователь. В случаях острых профессиональных заболеваний при одновременном профессиональном заболевании двух и более работников извещение составляется на каждого заболевшего.

Организация здравоохранения в случае изменения или уточнения диагноза составляет повторное извещение, в котором указывается измененный (уточненный) диагноз, дата его установления, первоначальный диагноз, и направляет его в течение 24 часов нанимателю, страхователю и в территориальный центр гигиены и эпидемиологии.

Организация здравоохранения, помимо направления извещения, немедленно информирует нанимателя, страхователя и территориальный центр гигиены и эпидемиологии по телефону, телеграфу, телефаксу, другим средствам связи о каждом случае:

– острого профессионального заболевания со смертельным исходом, одновременного острого профессионального заболевания двух и более работников;

– заболевания сибирской язвой, бруцеллезом, столбняком, бешенством и другими особо опасными инфекциями при установлении связи с профессиональной деятельностью заболевшего.

В случаях подозрения на хроническое профессиональное заболевание при проведении периодического медицинского осмотра либо при обращении лица организация здравоохранения в двухмесячный срок оформляет необходимые документы и устанавливает окончательный диагноз. При необходимости заболевший направляется на амбулаторное или стационарное обследование в соответствующую организацию здравоохранения, в которую представляются следующие документы:

– выписка из медицинской карты амбулаторного или стационарного больного;

– сведения о результатах предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров;

– санитарно-гигиеническая характеристика условий труда;

– копия трудовой книжки.

Организация здравоохранения на основании клинических данных о состоянии здоровья работника и представленных документов устанавливает заключительный диагноз хронического профессионального заболевания, составляет медицинское заключение и в пятидневный срок направляет соответствующее извещение в территориальный центр гигиены и эпидемиологии и нанимателю, страхователю по месту работы заболевшего.

Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания направляется в организацию здравоохранения, направившую больного.

Наниматель, страхователь немедленно информирует о случае профессионального заболевания организацию здравоохранения, обслуживающую данного нанимателя, страхователя, местный исполнительный и распорядительный орган, профсоюз (иной представительный орган работников), страховщика.

Об острых профессиональных заболеваниях со смертельным исходом, одновременном профессиональном заболевании двух и более человек наниматель, страхователь информируют также территориальную прокуратуру, территориальное структурное подразделение департамента государственной инспекции труда. Территориальный центр гигиены и эпидемиологии представляет внеочередное донесение о таких случаях профессиональных заболеваний в Министерство здравоохранения.

Расследование профессионального заболевания проводится врачом-гигиенистом территориального центра гигиены и эпидемиологии с участием уполномоченного должностного лица нанимателя, страхователя, представителей организации здравоохранения, обслуживающей нанимателя, страхователя, профсоюза (иного представительного органа работников), а также лиц.

В расследовании профессиональных заболеваний двух и более человек и профессиональных заболеваний со смертельным исходом принимает участие государственный инспектор труда.

Для расследования профессиональных заболеваний двух и более человек и профессиональных заболеваний со смертельным исходом мо-

гут привлекаться специалисты вышестоящих центров гигиены и эпидемиологии, научно-исследовательских институтов. Расследование случаев профессиональных заболеваний, вызванных особо опасными и другими инфекциями, проводится с участием врача-эпидемиолога.

Расследование острого профессионального заболевания проводится в течение трех дней, а хронического профессионального заболевания – 14 дней после получения извещения.

В процессе расследования профессионального заболевания:

– проводится обследование рабочего места, участка, цеха, определяется их соответствие требованиям санитарно-гигиенических нормативов с проведением необходимых лабораторных и инструментальных исследований;

– берутся объяснения, опрашиваются заболевший (заболевшие), свидетели, должностные и иные лица;

– устанавливается обеспеченность заболевшего (заболевших) средствами индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;

– изучаются документы о результатах санитарно-гигиенических обследований, предварительных и периодических медицинских осмотров, выполнении запланированных мероприятий по охране труда;

– устанавливаются причины профессионального заболевания, лица, допустившие нарушения актов законодательства о труде и об охране труда, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов, разрабатываются технические, организационные, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, медико-реабилитационные и иные мероприятия по устранению причин и последствий профессионального заболевания.

По результатам расследования врач-гигиенист составляет акт о профессиональном заболевании формы ПЗ-1 (далее – акт формы ПЗ-1) на каждого заболевшего в шести экземплярах. При одновременном профессиональном заболевании двух и более человек, профессиональном заболевании со смертельным исходом акт формы ПЗ-1 составляется в семи экземплярах.

Акты формы ПЗ-1 утверждаются главным государственным санитарным врачом города (района).

Утвержденные акты формы ПЗ-1 регистрируются территориальным центром гигиены и эпидемиологии в журнале регистрации профессиональных заболеваний и направляются заболевшему или лицу, представляющему его интересы, нанимателю, страхователю, страховщику, государственному инспектору труда, организации здравоохранения, обслуживающей нанимателя, страхователя.

Утвержденные акты формы ПЗ-1 с документами расследования профессиональных заболеваний со смертельным исходом и с одновременным острым профессиональным заболеванием двух и более человек направляются территориальным центром гигиены и эпидемиологии также в территориальную прокуратуру по месту нахождения организации, нанимателя, страхователя. Один экземпляр указанного акта хранится в территориальном центре гигиены и эпидемиологии.

Наниматель, страхователь регистрирует акты формы ПЗ-1 в журнале регистрации профессиональных заболеваний и направляет их копии в профсоюз (иной уполномоченный орган работников), вышестоящую организацию (по ее требованию).

Наниматель, страхователь обеспечивает хранение актов формы ПЗ-1 в течение 45 лет.

Организации здравоохранения, имеющие отделения профессиональной патологии, организации здравоохранения поликлинического типа ведут журнал учета и наблюдения больных профессиональными заболеваниями.

Профессиональное заболевание у работника, направленного нанимателем, страхователем к другому нанимателю, расследуется территориальным центром гигиены и эпидемиологии по месту выявления заболевания в порядке, установленном настоящими Правилами.

Акт формы ПЗ-1 в этих случаях утверждается главным государственным санитарным врачом города (района), где выявлено заболевание, и направляется для регистрации и учета нанимателю, страхователю, по месту работы заболевшего, заболевшему, страховщику, в территориальный центр гигиены и эпидемиологии, которому подконтролен наниматель, страхователь.

Расследование хронических профессиональных заболеваний лиц, изменивших место работы, проводится по месту возникновения профессионального заболевания.

Территориальный центр гигиены и эпидемиологии, организация здравоохранения по месту выявления профессионального заболевания для уточнения его диагноза запрашивают у соответствующих организаций здравоохранения по месту прежней работы заболевшего:

– санитарно-гигиенические характеристики условий труда;

– выписки из форм первичной медицинской документации.

Расследование профессионального заболевания, выявленного у пенсионера, который не работает или изменил место работы в пределах Республики Беларусь, проводится у нанимателя, страхователя, у которого имелись условия для возникновения профессионального заболевания. В этом случае извещение о хроническом профессиональном заболевании направляется указанному нанимателю, страхователю, страховщику, в территориальный центр гигиены и эпидемиологии, которому подконтролен наниматель.

Подтвержденные случаи профессиональных заболеваний у лиц, изменивших место работы либо находящихся на пенсии, подлежат регистрации и учету нанимателями, страхователями и территориальными центрами гигиены и эпидемиологии, которым подконтрольны нанимателя, страхователи, у которых имелись условия для возникновения профессионального заболевания.

В заключительных положениях Правил установлена ответственность должностных лиц за правильность составления соответствующих документов и содержащихся у них сведений. Так, в п. 78 Правил указано, что разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве (непризнание нанимателем, страхователем фак-

та несчастного случая, отказ в проведении его расследования и составлении акта формы Н-1 или акта формы НП, несогласие потерпевшего или лица, представляющего его интересы, страховщика с содержанием указанного акта и другое) рассматриваются по их обращению государственным инспектором труда (совместно с органом государственного специализированного надзора и контроля, если несчастный случай произошел на объекте, поднадзорном этому органу).

При выявлении факта сокрытия несчастного случая от расследования и учета и других нарушений данных Правил государственный инспектор труда, представитель органа государственного специализированного надзора и контроля по поднадзорным ему объектам требуют от нанимателя, страхователя их устранения.

При необходимости государственный инспектор труда самостоятельно или совместно с представителем органа государственного специализированного надзора, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте, проводит расследование несчастного случая на производстве независимо от срока давности и по результатам расследования составляет заключение.

Заключение государственного инспектора труда о несчастном случае на производстве может быть обжаловано организацией, нанимателем, страхователем, потерпевшим или лицом, представляющим его интересы, страховщиком в порядке подчиненности у начальника межрайонной инспекции труда, главного государственного инспектора труда области или города Минска, Республики Беларусь, после чего – в суде.

Подача нанимателем, страхователем жалобы не является основанием для неисполнения им заключения государственного инспектора труда.

Заключение государственного инспектора труда о несчастном случае может быть отменено в порядке подчиненности заключением начальника межрайонной инспекции труда, главного государственного инспектора труда области или города Минска, Республики Беларусь, после чего – судом.

Заключение представителя органа государственного специализированного надзора и контроля и государственного инспектора труда о несчастном случае на производстве может быть отменено в порядке подчиненности заключением соответствующих руководителей органа государственного специализированного надзора и контроля и департамента государственной инспекции труда, после чего – судом.

В спорных случаях, связанных с установлением профессиональных заболеваний, решение принимается Республиканским центром профессиональной патологии и аллергологии, после чего – судом.

Разногласия по вопросам, связанным с расследованием и учетом профессиональных заболеваний, рассматриваются Министерством здравоохранения, профессиональных заболеваний со смертельным исходом и групповых профессиональных заболеваний – Министерством здравоохранения совместно с Министерством труда и социальной защиты, после чего – судом.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте понятие материальной ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

2. Назовите условия наступления этого вида ответственности.

3. Укажите отраслевую принадлежность правовых норм, регулирующих материальную ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

4. Укажите те изменения в действующем трудовом и трудовом процессуально-процедурном законодательстве, которые произошли за последние годы, начиная с 1999 года.

5. Раскройте содержание Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Темы дипломных работ

1. Материальная ответственность нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

2. Правовое регулирование обязательного страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Темы курсовых работ

1. Общая характеристика действующего трудового законодательства, регулирующего ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

2. Понятие и условия наступления ответственности нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

3. Виды возмещения вреда потерпевшему в связи с повреждением его жизни и здоровья.

4. Порядок взыскания с нанимателя вреда, причиненного жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

Рекомендуемая литература

1. Белинский, Е.С. Коллективная материальная ответственность / Е.С. Белинский. – М., 1987.

2. Борчук, Ю.З. Материальная ответственность сторон трудового договора / Ю.З. Борчук, С.В. Савостьян // Отдел кадров. – 2001. – № 7. – С. 24 – 31.

3. Булаш, Л. Компенсация за работу во вредных условиях труда / Л. Булаш // Юрист. – 2002. – № 8.

4. Василевич, Г. Законодательство и судебная практика о материальной ответственности: стремление к гармонии / Г. Василевич // Юрист. – 2002. – № 8.

5. Василевич, Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю / Г.А. Василевич. – Минск, 1994.

6. Василевич, Г.А. Труд. Ответственность / Г.А. Василевич. – Минск: Веды, 1997.

7. Воронович, Т.В. Актуальные проблемы защиты прав граждан при вынесении решений по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников / Т.В. Воронович // Теория и практика правотворчества и правоприменения: Республика Беларусь в условиях интеграционных процессов: тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 13-14 апр. 2007 г. / Гродн. гос. ун-т; редкол.: И.Э. Мартыненко (отв. ред.) [и др.]: ГрГУ, 2007. – С. 224.

8. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам: учеб. пособие / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2000.

9. Колосов, В.К. Материальная ответственность / В.К. Колосов. – М.: Юристъ, 1998.

10. Коршунов, Ю.Н. Правила возмещения вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей / Ю.Н. Коршунов // Хозяйство и право. – 1996. – № 5 – 6.

11. Мотина, Е.В. Институт компенсации морального вреда в трудовом праве Республики Беларусь: состояние и развитие / Е.В. Мотина // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т.А. Белова [и др.]./ НЦЗПИ; БГУ. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 278 – 283.

12. Полетаев, Ю.Н. Материально ответственные лица: основные трудовые права и обязанности / Ю.Н. Полетаев. – М.: Юрид. лит., 1986.

13. Пустозерова, В.М. Материальная ответственность: практ. пособие / В.М. Пустозерова, А.А. Соловьева. – М., 1996.

14. Рогалева, Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации / Г.А. Рогалева // Трудовое право. – 1997. – № 1.

15. Сергеев, В. Материальная ответственность подотчетного лица / В. Сергеев // Право и экономика. – 1998. – № 3.

16. Соловьева, З. Ответственность нанимателя по возмещению вреда, причиненного здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей / З. Соловьева // Юрист. – 2003. – № 1.

17. Стависский, П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Стависский. – Киев – Одесса, 1982.

18. Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М., 1990.

19. Трудовое право: учеб. / В.И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2002. – 672 с.

Основные нормативные источники

1. О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 15 янв. 2004 г., № 30 (с изм. и доп. от 04.11.2006 г. № 1462) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 189. – 5/24215.

2. О страховой деятельности: Указ Президента Респ. Беларусь от 25 авг. 2006 г., № 530 (с изм. и доп. от 01.03.2007 г. № 116) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 83. – 1/8471.

3. О мерах по обеспечению своевременной уплаты подоходного налога с физических лиц и отдельных страховых взносов: Указ Президента Респ. Беларусь от 7 фев. 2006 г., № 71 (с изм. и доп. от 01.03.2007 г., № 116) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 83. – 1/8471.

Глава 23. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССУАЛЬНО-ПРОЦЕДУРНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

23.1. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

В ст. 21 Конституции Республики Беларусь указано, что государственные органы и должностные лица обязаны в пределах своей компетенции принимать необходимые меры для осуществления и защиты прав и свобод человека. К числу охраняемых законом прав относится право на труд, защита которого обеспечивается системой юридических процедур по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

В законодательстве и в юридической литературе термины «надзор» и «контроль» за соблюдением законодательства о труде употребляются в неразрывном единстве, чем подчеркивается якобы общность данных понятий. Однако это не так.

Государственный надзор за соблюдением законодательства о труде есть властная правоохранительная деятельность специально уполномоченных на то органов по выявлению правонарушений в области трудовых отношений, совершенных нанимателями предприятий всех форм собственности и их должностными лицами, которые обязаны устранить эти правонарушения. Указанные выше органы наделены административно-властными полномочиями и имеют право применить к виновным административные санкции. Фактически государственный надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда является одной из форм правоохранительной деятельности белорусского государства и отличается следующими специфическими особенностями:

– надзор ведется за деятельностью предприятий всех форм собственности и должностных лиц, не находящихся в административном подчинении у органов, осуществляющих государственный надзор;

– органы, осуществляющие государственный надзор, наделены административными и юрисдикционными полномочиями властного характера, которые строго определены в правовых нормах;

– указанные правомочия органов государственного надзора направлены не на выполнение оперативно-исполнительной деятельности, а на издание правоохранительных актов индивидуального значения.

Надзорная деятельность этих органов предполагает не только наблюдение за исполнением требований трудового законодательства, но и исследование обстоятельств каждого случая, свидетельствующего о правонарушениях в сфере трудовых отношений, и властное разрешение компетентными органами правовых споров, применение правовых санкций к нарушителям трудового законодательства. Все это происходит на основе издания правоохранительного акта индивидуального значения, представляющего собой акт юрисдикции или акт применения нормы права.

В отличие от надзора государственный контроль является частью организационно-исполнительной деятельности специально уполномоченных государственных органов.

С учетом изложенного надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде являются единой правоохранительной функцией белорусского государства, осуществляемой специально уполномоченными государственными органами в интересах охраны законности в трудовых отношениях, объектом которой являются индивидуальные и коллективные трудовые права работников. Необходимо различать надзор как деятельность государственных органов по обеспечению точного, неуклонного и единообразного исполнения законов, а контроль – как составную часть управленческой деятельности, сущность которой заключается в проверке соответствия деятельности подконтрольных объектов на предприятиях всех форм собственности предписаниям нормативных актов, корректировке и применении санкций к виновным лицам.

Любая система контроля состоит из следующих элементов: предмет контроля, объект контроля, субъект, сфера деятельности, принципы, процесс, методы контроля, техника и технология контроля, механизм контроля, результат контроля, субъект, принимающий решения по результатам контроля (это может быть и субъект контроля), принятие решения по результатам контроля.

В качестве *предмета контроля* за соблюдением законодательства о труде выступают трудовые процессы на уровне предприятия, учреждения, организации, а также на уровнях отраслей, административно-территориальных единиц и страны в целом. *Объектами контроля* за соблюдением законодательства о труде являются индивидуальные и коллективные трудовые права работника. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде субъекты контроля.

В ст. 462 Трудового кодекса Республики Беларусь указано, что систему государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде составляют специально уполномоченные государственные органы, действующие в соответствии с законодательством. В систему этих органов входят специально уполномоченные государственные органы, составляющие единый механизм, позволяющий эффективно осуществлять правоохранительную функцию государства. Их назначение – обеспечение соблюдения законодательства о труде. Фактически это органы межотраслевой компетенции.

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.

2.3.2. Юридические процедуры, связанные с организацией надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Особое место в системе контроля занимают органы государственной власти. Общий контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют Парламент Республики Беларусь, Президент, Правительство, министерства, а также местные исполнительные и распорядительные органы.

Парламент Республики Беларусь принимает законы о труде, в соответствии с которыми осуществляется контроль за соблюдением трудового законодательства. Президент Республики Беларусь, издавая декреты и указы по регулированию трудовых отношений, в общем плане посредством их осуществляет контрольные функции за соблюдением трудового законодательства. Правительство Республики Беларусь, принимая постановления, регулирующие трудовые отношения, также осуществляет общий контроль за соблюдением законодательства о труде. Такое же значение имеют постановления и распоряжения местных органов управления и самоуправления, рассчитанные на неоднократное их применение. Министерства и государственные комитеты осуществляют ведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде на подчиненных им предприятиях (организациях) путем издания соответствующих инструкций, положений, точное исполнение которых и позволяет проводить ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства предприятиями (организациями) данной отрасли.

Особое место в регулировании и организации контроля за соблюдением трудового законодательства занимает Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Это министерство было создано Указом Президента Республики Беларусь от 24 сентября 2001 г. № 516 в результате объединения Министерства труда и Министерства социальной защиты населения.

31 октября 2001 г. постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 1589 утверждено Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь. В соответствии с этим Положением это объединенное министерство является республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику, осуществляющим управление и государственный контроль за соблюдением законодательства о труде, занятости, миграции и социальной защиты населения, а также координирующим деятельность по этим направлениям других республиканских органов государственного управления.

В систему Министерства труда и социальной защиты входят департамент государственной инспекции труда, органы государственной службы занятости населения, а также областные и Минская городская экспертизы труда, Фонд социальной защиты населения и его территориальные отделения, центры по начислению и выплате пособий, государственные учреждения социального обслуживания.

Задачами этого министерства в соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589, являются разработка предложений и реализация основных направлений и приоритетов государственной политики по решению комплексных проблем в социально-трудовой сфере. В частности, функциями Министерства являются улучшение условий охраны труда рабочих и служащих, обеспечение эффективной занятости и социальных

гарантий населения, совершенствования законодательства о труде, занятости, миграции и о социальной защите населения, контроль за соблюдением законодательства о труде и осуществление международного сотрудничества в социально-трудовой сфере.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь на это Министерство возложены задачи разработки предложений по основным направлениям и приоритетам государственной политики в области труда, занятости, миграции и социальной защиты населения, участие в разработке, организации выполнения социальных программ, осуществление контроля за их реализацией, разработкой программ по совершенствованию государственного управления, за условиями и охраной труда, проведение мероприятий по организации и осуществлению экспертизы условий труда, участие в разработке проектов генеральных соглашений между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, проектов тарифных соглашений между министерствами, объединениями нанимателей данной отрасли и профсоюзами.

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляет Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты (далее – Департамент государственной инспекции труда). Положение об этом органе утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959.

Департамент государственной инспекции труда осуществляет специальные надзорные и контрольные функции, т.е. является единственным специализированным органом по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда во всем его объеме. Основными задачами Департамента государственной инспекции труда в соответствии с Положением (п. 5 Положения) являются: осуществление государственного надзора и контроля законодательства о труде; выявление и пресечение нарушений законодательства о труде, в том числе с применением в пределах предоставленных ему полномочий санкций к нанимателям и к должностным лицам, допустившим такие нарушения; обобщение практики применения законодательства о труде и обеспечение единообразного его применения; содействие по владению нанимателями знаниями законодательства о труде. В соответствии с Положением государственный инспектор труда имеет право беспрепятственно в любое имя суток проходить на территорию, объекты и в помещения нанимателя для проверки соблюдения законодательства о труде (п. 9.1 Положения); знакомиться с документами, ведение которых предписано законодательством о труде, для проверки их соответствия законодательству (п. 9.2 Положения); изымать для анализа образцы используемых и обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом нанимателя (п. 9.7 Положения) и др.

Для решения стоящих перед департаментом задач государственным инспекторам труда предоставлено право: выдавать нанимателю обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодатель-

ства о труде (п. 9.9 Положения); приостанавливать (запрещать) путем выдачи предписания или пломбирования работу предприятий, цехов, производственных участков, станков, машин, другого оборудования в случае выявления нарушений правил по охране труда, создающих угрозу жизни и здоровью работников, до устранения этих нарушений (п. 9.11 Положения); налагать в установленном порядке за нарушения законодательства о труде и охране труда штрафы на должностных лиц, применять к нанимателям экономические санкции или выносить им предупреждение (п. 9.13 Положения); составлять протоколы по делам об административных правонарушениях на должностных лиц в случаях, предусмотренных законодательством, и направлять их в суд (п. 9.15 Положения).

Для организации работы по контролю за соблюдением законодательства занятости населения Министерство труда и социальной защиты и входящие в его систему органы государственной службы занятости населения выполняют следующие функции: осуществляют контроль за правильностью применения законодательства о занятости населения; подготавливают разъяснения о порядке применения законодательных и иных нормативных правовых актов по данным вопросам, обеспечивают единообразное применение законодательства о занятости на всей территории Республики Беларусь, разрабатывают предложения по его совершенствованию и др.

Органом государственного контроля за правильностью применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда, установления доплат за работу во вредных или опасных условиях труда, а также контроля за качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда является государственная экспертиза условий труда Республики Беларусь (далее – госэкспертиза условий труда). Положение об органах государственной экспертизы условий труда утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 мая 2002 г. № 694 (в редакции от 28.02.2007 г.).

Основными задачами органов госэкспертизы условий труда являются разработка предложений и реализация основных направлений и приоритетов государственной политики в области условий труда, совершенствования законодательства о пенсиях за работу с особыми условиями труда и контроль за правильностью применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда, за качеством проведения аттестации рабочих мест, за правильностью установления доплат за работу во вредных и/или опасных условиях труда, и др.

Порядок проведения экспертизы условий труда регламентируется Инструкцией о порядке проведения экспертизы условий труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 сентября 2005 г. № 121. В соответствии с этой Инструкцией госэкспертиза условий труда и ее региональные органы выполняют следующие виды экспертиз: проектной документации на новое строительство и

реконструкцию объектов производственного назначения; условий труда на рабочих местах; правильности применения Списков № 1 и № 2.

Госэкспертизе условий труда предоставляется право: осуществлять проверки организаций; при выявлении нарушений законодательства выдавать соответствующие предписания; отменять результаты аттестации рабочих мест по условиям труда при выявлении нарушений в ее организации и проведении и др.

Составной частью системы национальной безопасности Республики Беларусь являются органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (далее – органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям), которые осуществляют свою деятельность в области предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной, промышленной и радиационной безопасности.

В систему этих органов входят Министерство по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (далее – Министерство по чрезвычайным ситуациям), его региональные органы, пожарные аварийно-спасательные отряды, части и посты в городах, районах, на объектах, учебные, научные и иные организации, деятельность которых связана с ликвидацией чрезвычайных ситуаций и подготовкой специалистов для их ликвидации, иные подразделения, созданные в установленном законодательством Республики Беларусь порядке для выполнения задач, возложенных на органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям. Основными задачами органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям являются: организация мероприятий по ликвидации чрезвычайных ситуаций и участие в них, осуществление государственного надзора и контроля в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, осуществление государственного пожарного надзора, осуществление государственного надзора за безопасным ведением работ в промышленности и атомной энергетике и др.

Закон Республики Беларусь от 10 января 2000 г. № 363-З «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (далее – Закон) определяет правовые, экономические и социальные основы обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и направлен на предупреждение аварий на таких объектах и обеспечение готовности организаций, их эксплуатирующих, к локализации и ликвидации последствий указанных аварий. В целях проверки выполнения организациями, эксплуатирующими опасные производственные объекты, требований промышленной безопасности организуется и осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь государственный надзор в области промышленной безопасности.

Глава 2 Закона определяет систему государственного управления и государственного надзора в области промышленной безопасности.

Положение о Департаменте по ядерной и радиационной безопасности Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь утверждено Указом Президента Республики Беларусь от 12 ноября 2007 г. № 565.

Специальными полномочиями в области промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр наделен Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (далее – Госпромнадзор). Деятельность Госпромнадзора регламентируется Положением о Департаменте по надзору за безопасным ведением работ в промышленности Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, которое утверждено Указом Президента Республики Беларусь от 29.12.2006 г. № 756 (с изм. и доп. от 12.11.2007 г. № 565).

Госпромнадзор осуществляет специальные функции в области промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр.

Основными задачами Госпромнадзора являются:

• осуществление государственного надзора в области промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр;

• предупреждение техногенных аварий и травматизма в организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты, объекты перевозки опасных грузов, объекты, на которых ведутся работы, связанные с использованием и охраной недр, иные потенциально опасные объекты (если не определено иное, далее – потенциально опасные объекты);

• обеспечение контроля за исполнением законодательства в области промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр.

В соответствии с возложенными на него задачами Госпромнадзор осуществляет надзор за:

– объектами с химическими, физико-химическими, физическими процессами, на которых возможно образование взрывоопасных сред (смеси газов, паров, пыли с воздухом и другими окислителями), аммиачно-холодильными и хлораторными установками, объектами хранения взрывоопасных химических веществ в составе этих производств;

– металлургическими (сталеплавильными, литейными, трубными, прокатными) производствами;

оборудованием и системами газоснабжения, магистральными газо-нефте- и нефтепродуктопроводами, подземными хранилищами газа;

– горными работами, в том числе проводимыми в целях, не связанных с добычей полезных ископаемых, подземными и гидротехническими сооружениями, бурением скважин, геофизическими работами, добычей твердых, жидких и газообразных полезных ископаемых, в том числе питьевой воды из скважин глубиной более 20 метров;

– охраной недр и их рациональным использованием при добыче полезных ископаемых, в том числе подземных питьевых вод, а также в целях, не связанных с их добычей, в том числе при строительстве метрополитенов и тоннелей различного назначения;

– подъемными сооружениями, паровыми и водогрейными котлами, сосудами, работающими под давлением, трубопроводами пара и горячей воды;

– перевозкой опасных грузов железнодорожным, автомобильным, воздушным и внутренним водным транспортом;

– геолого-маркшейдерским обеспечением при поисках, разведке и разработке месторождений полезных ископаемых, использованием недр в целях, не связанных с добычей таких ископаемых, в том числе при строительстве метрополитенов и тоннелей различного назначения;

– производством работ на объектах, осуществляющих утилизацию боеприпасов;

– промышленными взрывчатыми материалами и пиротехническими изделиями, их разработкой, изготовлением, переработкой, использованием и реализацией, в том числе за взрывчатыми веществами, полученными в результате утилизации боеприпасов;

– проектированием (конструированием), изготовлением и эксплуатацией технических устройств, применяемых на потенциально опасных объектах;

– ходом строительства потенциально опасных объектов.

Кроме того, Госпромнадзор в установленном порядке:

– проводит техническую экспертизу, техническое освидетельствование и диагностирование технических устройств, используемых на потенциально опасных объектах, а также экспертизу их проектной и проектно-конструкторской документации;

– осуществляет сбор, накопление и анализ информации о несчастных случаях, подлежащих специальному расследованию, авариях на потенциально опасных объектах, а также инцидентах, которые могут привести к авариям, сведений об организации производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, принимает меры по предупреждению указанных несчастных случаев, аварий, инцидентов;

– проводит техническое расследование причин аварий, инцидентов, специальное расследование несчастных случаев, произошедших на потенциально опасных объектах;

– разрабатывает и направляет республиканским органам государственного управления, местным исполнительным и распорядительным органам и иным организациям обязательные для рассмотрения предложения по вопросам повышения устойчивости функционирования потенциально опасных объектов;

– участвует в лицензировании МЧС деятельности в области промышленной безопасности, в установленном порядке выдает разрешения (свидетельства) на право выполнения отдельных видов работ и услуг, связанных с потенциально опасными объектами, изготовления (разработки) оборудования, технологий, материалов, в том числе на их поставку в Республику Беларусь, а также сертификаты соответствия, аттестаты аккредитации;

– аккредитовывает в установленном порядке специализированные организации для выполнения экспертной оценки технического состояния технических устройств, применяемых на потенциально опасных объектах;

– регистрирует опасные производственные объекты в государственном реестре опасных производственных объектов;

– принимает участие в работе комиссий по предварительным, периодическим, сертификационным и приемочным испытаниям технических устройств, применяемых на потенциально опасных объектах, взрывчатых материалов и изделий на их основе;

– осуществляет контроль за:

• организацией и проведением профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения безопасному ведению работ персонала на потенциально опасных объектах;

• реализацией мероприятий по повышению противоаварийной устойчивости и безопасности работы потенциально опасных объектов;

– информирует в соответствии с законодательством общественность о состоянии безопасности потенциально опасных объектов.

– разрабатывает и представляет в МЧС:

• предложения о государственном регулировании в области промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр;

• предложения об определении порядка проверки знаний законодательства в области промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр у руководителей и специалистов организаций, индивидуальных предпринимателей;

• предложения по координации деятельности республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов, иных организаций по обеспечению промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр;

• предложения о состоянии дел по обеспечению промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр для использования их при подготовке ежегодного доклада Совету Министров Республики Беларусь;

– оказывает в установленном порядке организациям и гражданам платные услуги;

– рассматривает в установленном порядке обращения организаций и граждан по вопросам, относящимся к его компетенции.

Государственный пожарный надзор за соблюдением республиканскими органами государственного управления, местными исполнительными и распорядительными органами, иными организациями, их должностными лицами и гражданами требований законодательства о пожарной безопасности, а также выполнением стандартов, норм и правил системы противопожарного нормирования и стандартизации осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь органами и подразделениями по чрезвычайным ситуациям, являющимися органами государственного пожарного надзора. Правовая основа и принципы государственного пожарного надзора определены в Законе Республики Беларусь от 15 июня 1993 г. № 2403-XII «О пожарной безопасности».

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О пожарной безопасности» и в целях совершенствования нормативного регулирования дея-

тельности органов государственного пожарного надзора постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 25 июня 2003 г. № 26 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 82. – 8/9795) утверждено Положение по осуществлению государственного пожарного надзора (далее – Положение), которым устанавливается порядок его осуществления.

Глава 10 данного Положения регулирует вопросы применения органами государственного пожарного надзора мер (далее – органы пожарного надзора) административного принуждения и пресечения. Должностные лица органов пожарного надзора осуществляют в соответствии с законодательством Республики Беларусь производство по делам об административных правонарушениях. При обнаружении нарушений требований законодательства о пожарной безопасности составляется протокол на лицо, совершившее административное правонарушение, и должностное лицо органа пожарного надзора рассматривает дело об административном правонарушении или определяет дату, время и место его рассмотрения. По результатам рассмотрения дела об административном правонарушении может быть вынесено постановление о наложении административного взыскания. При неуплате добровольно в установленный законодательством срок штрафа в бухгалтерию по месту работы нарушителя направляется сообщение, а если нарушитель не работает – в районный (городской) суд для принудительного взыскания штрафа.

Должностные лица органов пожарного надзора рассматривают жалобы и протесты на постановления о наложении административных взысканий.

По результатам обследований при наличии оснований должностные лица органов пожарного надзора: приостанавливают полностью или частично при невыполнении соответствующих предупреждений работу организаций, ремонт объектов и производство других; запрещают эксплуатацию зданий, сооружений, помещений, машин, приборов, оборудования и других устройств, функционирующих с нарушением противопожарных требований, выпуск, реализацию и использование продукции, не соответствующей требованиям технических нормативных правовых актов системы противопожарного нормирования и стандартизации.

Для приостановки (запрещения) должностное лицо органа пожарного надзора направляет руководителю объекта предупреждение с указанием выявленных нарушений противопожарных требований и уведомлением о возможном применении меры административного пресечения при неустранении их в установленный срок. Срок выполнения предупреждения устанавливается от 15 до 30 календарных дней.

Приостановка осуществляется без соответствующего предупреждения, если создана непосредственная угроза возникновения пожара. Постановление о приостановке (запрещении) должно быть приведено в исполнение в течение 15 календарных дней после истечения срока выполнения соответствующего предупреждения.

Государственный энергетический надзор осуществляется Департаментом по энергоэффективности Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь. В соответствии с Положением, утв. постановлением от 31 июля 2006 г. № 981, Департамент является структурным подразделением центрального аппарата Госстандарта, осуществляющим специальные функции в сфере эффективного использования топливно-энергетических ресурсов.

Основными задачами Департамента по энергоэффективности являются:

• проведение единой государственной политики в области технического нормирования, стандартизации, обеспечения единства измерений, оценки соответствия, эффективного использования топливно-энергетических ресурсов, осуществление регулирования и управления в этой сфере;

• определение и реализация приоритетных направлений развития в республике технического нормирования, стандартизации, обеспечения единства измерений, оценки соответствия, повышения эффективности использования топливно-энергетических ресурсов в народном хозяйстве республики, организация проведения соответствующих научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

• защита интересов государства и потребителей, повышение безопасности, качества, конкурентоспособности продукции, рациональное использование топливно-энергетических ресурсов, устранение технических барьеров в торговле на основе эффективного использования технического нормирования, стандартизации, обеспечения единства измерений, оценки соответствия, надзора в строительстве и контроля соответствия проектов и смет нормативам и стандартам, государственного надзора за соблюдением требований технических регламентов;

• обеспечение эффективного функционирования и развития:

– системы технического нормирования и стандартизации, в том числе в интересах обороны страны, ее гармонизация с международными системами;

– системы аккредитации Республики Беларусь;

– системы обеспечения единства измерений Республики Беларусь;

– Национальной системы подтверждения соответствия Республики Беларусь;

• техническое нормирование, стандартизация и подтверждение соответствия энергопотребляющих продукции, работ и услуг, контроль за соответствием заявляемых технико-экономических показателей энергопотребляющего и энергогенерирующего оборудования техническим нормативным правовым актам в области технического нормирования и стандартизации, нормам и требованиям в сфере эффективного использования топливно-энергетических ресурсов, а фактических технико-экономических показателей – паспортным данным энергетического оборудования;

• осуществление в установленном законодательством порядке лицензирования соответствующих видов деятельности;

• надзор в строительстве и контроль соответствия проектов и смет нормативам и стандартам, в том числе надзор за:

– эксплуатационной надежностью и безопасностью объектов строительства;

– реконструкцией, расширением, реставрацией, капитальным ремонтом (далее – строительство), соблюдением установленного порядка строительства всех объектов независимо от назначения, форм собственности, источников финансирования и способов строительства, за исключением объектов дачного и садоводческого строительства, а также объектов, подконтрольных другим органам государственного надзора в соответствии с законодательством;

– соблюдением участниками строительной деятельности законодательства, утвержденной проектной документации, требований строительных норм и стандартов, за соответствием применяемых при строительстве объектов материалов, изделий и конструкций проектным решениям;

– соответствием проектов и смет требованиям нормативов и стандартов;

• контроль за нормированием расхода топлива, тепловой и электрической энергии и нормированным потреблением топливно-энергетических ресурсов, проведение в установленном порядке государственной экспертизы энергетической эффективности проектных решений о строительстве новых, расширении (реконструкции, модернизации) действующих объектов;

• осуществление:

– государственного надзора за:

• соблюдением требований технических регламентов;

• рациональным использованием электрической и тепловой энергии, топлива;

• реализацией потребителями и производителями топливно-энергетических ресурсов мер по экономии этих ресурсов и соблюдением норм расхода топлива, электрической и тепловой энергии;

– государственного метрологического надзора, включая надзор за измерениями радиоактивного загрязнения;

• организация и координация работ по международному сотрудничеству Республики Беларусь в сфере технического нормирования, стандартизации, обеспечения единства измерений, оценки соответствия, эффективного использования топливно-энергетических ресурсов и др. (п. 5 Положения).

Осуществление санитарного надзора за соблюдением нанимателями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил возложено на органы санитарно-эпидемиологической службы системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

Закон Республики Беларусь от 23 ноября 1993 г. № 2583-XII «О санитарно-эпидемическом благополучии населения» (в редакции от 16.05.2006 г.) устанавливает правовые и организационные основы предотвращения и устранения неблагоприятного воздействия на организм человека факторов среды его обитания и регламентирует действия государственных органов, юридических и физических лиц по обеспечению санитарно-эпидемического благополучия населения. В нем закреплены система государственного санитарного надзора, права и обязанности должностных лиц органов и учреждений,

осуществляющих санитарный надзор, гарантии осуществления их деятельности, а также предусмотрена ответственность за нарушения санитарно-эпидемиологического законодательства.

Совет Министров Республики Беларусь постановлением от 17 ноября 2006 г. № 1546 утвердил Положение об осуществлении государственного санитарного надзора в Республике Беларусь (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 198. – 5/24255).

Государственный санитарный надзор – деятельность уполномоченных государственных органов и учреждений, направленная на профилактику заболеваний путем предупреждения, обнаружения и пресечения нарушений санитарно-эпидемиологического законодательства.

Согласно Положению основными задачами государственного санитарного надзора в Республике Беларусь являются: осуществление надзора за соблюдением всеми хозяйствующими субъектами, независимо от их подчиненности и форм собственности, должностными лицами и гражданами санитарно-эпидемиологического законодательства, санитарных норм, правил и гигиенических нормативов, а также за организацией и проведением ими мероприятий по предупреждению и снижению заболеваемости населения; реализация мер по профилактике заболеваний путем предупреждения, обнаружения и пресечения нарушений санитарно-эпидемиологического законодательства и санитарных правил; осуществление социально-гигиенического мониторинга за качеством среды обитания и состоянием здоровья населения; гигиеническое обучение и воспитание населения в целях формирования навыков и потребности в здоровом образе жизни.

Выполнение этих задач возложено на должностных лиц и специалистов органов и учреждений государственного санитарного надзора. Так, специалисты отделов гигиены, эпидемиологии и профилактики Министерства здравоохранения имеют право предъявлять юридическим и физическим лицам требования о проведении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, устранении нарушений санитарно-эпидемиологического законодательства, а также осуществлять контроль за выполнением этих требований, обследовать условия проживания людей для организации и осуществления санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, беспрепятственно посещать в любое время суток и без предварительного уведомления (при предъявлении служебного удостоверения) организации для осуществления государственного санитарного надзора и др.

Органы санитарного надзора применяют меры административного принуждения: приостанавливают до проведения необходимых мероприятий и устранения имеющихся нарушений санитарных правил, а в случае невозможности их соблюдения прекращают работы по проектированию и строительству объектов и их пусковых комплексов, а также эксплуатацию действующих производственных объектов промышленности; рассматривают дела о санитарных правонарушениях; принимают решения о временном отстранении от работы лиц, являющихся носителями возбудите-

лей инфекционных заболеваний и источником их распространения в связи с особенностями выполняемой ими работы или производства, в котором они заняты; налагают административные взыскания; передают материалы о санитарных правонарушениях в следственные органы для возбуждения уголовных дел, представляют предложения о применении мер дисциплинарного взыскания к виновным и др. (ст. 41 Закона Республики Беларусь «О санитарно-эпидемическом благополучии населения»).

Генеральный прокурор Республики Беларусь и подчиненные ему прокуроры осуществляют общий надзор за исполнением законов органами власти и управления, учреждениями и организациями, должностными лицами и гражданами.

Основные цели, направления, задачи, принципы и порядок организации и деятельности органов прокуратуры определены Законом Республики Беларусь «О прокуратуре Республики Беларусь» (Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. – 1993. – № 10. – Ст. 95; 1996. – № 23. – Ст. 427).

Предметом общего надзора является точное и единообразное исполнение законов всеми юридическими и физическими лицами.

Проверки исполнения законов проводятся на основании сообщений и других данных о нарушениях законности, требующих непосредственного прокурорского реагирования. При осуществлении надзора прокуратура не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность учреждений и организаций. Как надзорный орган она не вправе ни самостоятельно отменить противоречащий закону акт, ни наказать виновное должностное лицо. Прокурорскому надзору характерны специфические формы реагирования на выявленные нарушения: протест, представление, постановление, предписание, официальное предупреждение.

Сферой деятельности контроля за соблюдением законодательства о труде является законность соблюдения законодательства в трудовых правоотношениях. Проведение контроля за соблюдением законодательства о труде должно осуществляться в соответствии с принципами законности, целесообразности и эффективности.

Процесс контроля – это осуществляемая путем применения соответствующих методов и методик деятельности субъектов контроля, направленных на достижение поставленных перед ними целей наиболее эффективными способами. При осуществлении юридических процедур в сфере надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде важно использовать правильные *методы* – совокупность обоснованных и апробированных способов проверки, оценки и анализа состояния конкретных элементов объекта контроля.

Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением законодательства о занятости населения Республики Беларусь, утвержденным постановлением Минтруда и социальной защиты Республики Беларусь 26 января 2007 г. № 9, закреплен порядок организации проведения проверок по контролю за соблюдением законодательства о занятости населения.

Положением о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959, закреплен механизм осуществления специальных надзорных и контрольных функций за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Совокупности принципов, методов и процесса контроля объединяются в понятии *механизм контроля.*

Результатом контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде являются документальные материалы (справки, акты, отчеты, заключения), которые отражают достоверность информации о соблюдении законодательства о труде, вскрытые в процессе контроля отклонения от принятых стандартов, нарушения установленных норм и правил организации труда.

Принятие решения по результатам контроля осуществляется субъектами управления и имеет целью устранение недостатков, выявленных в процессе контроля. Именно устранение выявленных нарушений и недостатков, а также проведение мероприятий по предотвращению или сокращению нарушений или недостатков в будущем является конечной целью контроля за соблюдением законодательства о труде. Поэтому часто контрольные органы осуществляют надзор за устранением выявленных ими нарушений и недостатков, что обеспечивает реализацию конституционных норм по соблюдению законодательства о труде.

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы, об этом прямо указано в ст. 463 Трудового кодекса Республики Беларусь. В соответствии с этой статьей профсоюзы имеют право проверять соблюдение нанимателями предприятий всех форм собственности законодательства о труде, регулирующего трудовые и тесно связанные с ними общественные отношения. Защищая трудовые права граждан, профсоюзы осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о труде при заключении трудового договора и его расторжении, при переводах и перемещениях по должности. Представители профсоюзов при осуществлении своих функций по контролю за соблюдением трудового законодательства имеют право:

– осуществлять проверки соблюдения законодательства о труде по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, охраны труда, выполнения коллективных договоров, соглашений, прав профсоюзов, а также по другим вопросам социально-трудовой сферы в организациях, в которых работают члены данного профсоюза;

– запрашивать и получать от уполномоченных должностных лиц нанимателя, органов государственного управления информацию, сведения о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, документы, локальные нормативные акты;

– принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– требовать от нанимателя немедленного устранения нарушений по охране труда, угрожающих жизни и здоровью работников, а в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью – приостановления работ до принятия решения соответствующим органом государственного управления;

– выдавать представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства;

– подавать в суд по просьбе своих членов исковые заявления в защиту их трудовых и социально-экономических прав и др.

При выявлении нарушений трудового законодательства в ходе его проверок на предприятиях всех форм собственности профсоюзы имеют право получать объяснения должностных лиц по каждому факту такого нарушения, оформлять представления установленного образца об устранении выявленных нарушений, которые направляются собственнику предприятий, в органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, включая правоохранительные органы.

Студент должен знать, что профсоюзы имеют право осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде лишь в отношении нанимателя, где работают члены данного профсоюза и где созданы органы профсоюзов.

Студентам следует изучить ту часть трудового законодательства, которая устанавливает дисциплинарную, административную, материальную и уголовную ответственность виновных должностных лиц за нарушения законодательства о труде и правил охраны труда.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие надзора за соблюдением законодательства о труде.
2. Отличие между содержанием надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
3. Компетенция Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.
4. Роль Управления государственного энергетического надзора государственного производственного объединения электроэнергетики «Белэнерго» («Энергонадзор»).
5. Какие меры имеют право применить органы санитарного надзора?
6. Роль общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.
7. Ответственность нанимателей и работников, виновных в нарушении законодательства о труде.

Темы дипломных работ

1. Правовое положение органов надзора за соблюдением законодательства о труде.
2. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде.

Темы курсовых работ

К теме дипломной работы «Правовое положение органов надзора за соблюдением законодательства о труде»:

1. Понятие надзора за соблюдением законодательства о труде.
2. Полномочия прокуратуры при осуществлении надзора за соблюдением законодательства о труде.
3. Полномочия органов Министерства труда и социальной защиты населения по надзору за соблюдением законодательства о труде.
4. Перспективы развития надзора за соблюдением законодательства о труде в Республике Беларусь.

К теме дипломной работы «Ответственность за несоблюдение законодательства о труде»:

1. Понятие ответственности за несоблюдение законодательства о труде.
2. Виды ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства.
3. Административная и уголовная ответственность должностных лиц за нарушение трудового законодательства.
4. Порядок привлечения к ответственности лиц, нарушивших трудового законодательство.

Рекомендуемая литература

1. Абрамова, О. Организация надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде / О. Абрамова // Хозяйство и право. – 1996. – № 12.
2. Дашкевич, В.К. Обеспечение контроля за соблюдением законодательства о труде / В.К. Дашкевич // Промышленно-торговое право. – 1996. – № 1. – С. 121 – 126.
3. Красовская, Н.А. Актуальные вопросы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде / Н.А. Красовская // Гуманитар. и социальные науки на истечении XX века (сб. науч. ст.). – Минск, 1998.
4. Семенков, В.И. Надзор и контроль за охраной труда в СССР / В.И. Семенков. – Минск, 1963.

Основные нормативные источники

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп. по состоянию на 7 мая 2007 г. № 219-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2007. – №118. – 2/1316.
2. О прокуратуре Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 8 мая 2007 г. № 200-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 119. – 2/11317.
3. О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г., в ред. Закона от 14 янв. 2000 г. (в ред. от 14 июля 2000 г.) // Ведомости Нац. собрания Респ. Беларусь. – 2000. – № 9. – Ст. 54; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 69. – 2/191; 2007. – №119. – 2/1322.
4. Вопросы Министерства труда и социальной защиты: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 127. – 5/22682.

5. Об утверждении Порядка осуществления профсоюзами общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 23 окт. 2000 г. № 1630 (с изм. и доп. от 07.09.2005 г. № 995) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 103. – 5/4377; 2005. – № 142. – 5/16496.

6. О некоторых мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 24 сентября 2001 г. № 516: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 3 окт. 2001 г. № 1448 (с изм. и доп. от 22.07.2002 г. № 987) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 95. – 5/9137; 2002. – № 85. – 5/10838.

7. Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 127. – 5/22682.

8. Инструкция о порядке проведения экспертизы условий труда: утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 28 сент. 2005 г. № 121 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2005. – № 174. – 8/13294.

9. Об органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 3 янв. 2002 г. № 76-З (с изм. и доп. от 20.07.2006 г. № 162-З) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2002. – № 6. – 2/824; 2006. – № 122. – 2/1259.

10. О промышленной безопасности опасных производственных объектов: Закон Респ. Беларусь от 10 янв. 2000 г. № 363-З (с изм. и доп. от 20.07.2006 г. № 162-З) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 122. – 2/1259.

11. Положение об осуществлении государственного санитарного надзора в Республике Беларусь: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 17 нояб. 2006 г. № 1546 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2006. – № 198. – 5/24255.

12. Положение о Министерстве по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь: утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 29 дек. 2006 г. № 756 (с изм. и доп. от 12.11.2007 г. № 565) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2007. – № 274. – 1/9085.

Задачи

1. В средней школе произошло массовое заболевание детей кишечными заболеваниями. Санитарный врач городской СЭС дал указание директору школы отстранить от работы повара как носителя инфекции. Повар отказалась выполнить приказ директора, сославшись на то, что здорова, а причина заболевания другая, которая еще не установлена.

Правомерны ли действия санитарного врача?

2. Руководитель малого предприятия «ВЕСТ» издал приказ о привлечении к работе в механических мастерских, где находились три неисправных пресса, угрожавших жизни и здоровью работников. Один из работников получил травму. После выздоровления он обратился к нанимателю с просьбой предоставить отгул. Наниматель отказал без указания причины. Работник обратился с жалобой в инспекцию труда.

Какие органы должны рассматривать жалобу работника? Какое решение примет государственный инспектор труда?

3. При проверке соблюдения законодательства строительной организации государственным инспектором труда были установлены следующие нарушения: договоры о материальной ответственности с главным бухгалтером и заведующим склада отсутствуют; в приказах об увольнении не указаны основания и статьи закона, на приказах отсутствуют подписи работников об ознакомлении с ними.

Кто несет ответственность за допущенные нарушения? Составьте предписание государственного инспектора об устранении нарушений.

4. Председатель профсоюзного комитета производственного предприятия обратился к нанимателю с просьбой представить экземпляр устава юридического лица для ознакомления вновь принятых на работу с его содержанием. Наниматель отказал.

Правомерны ли действия председателя профсоюзного комитета? Какие права имеют профсоюзы в сфере осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде?

5. Прокуратурой Ленинского р-на г. Гродно при осуществлении надзора за соблюдением законодательства о труде на одном из заводов города были установлены следующие факты: наниматель не выполняет обязанности по охране труда, закрепленные в коллективном договоре; работникам не предоставляется спецодежда; беременным женщинам не предоставляется более легкая работа.

Какие меры вправе принять прокурор? Кто осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора?

6. С., уволенный с молочноконсервного завода по п. 2 ст. 42 Трудового кодекса, обратился в прокуратуру с просьбой предъявить иск о восстановлении на работе в его интересах. При этом он сообщил, что наниматель не соблюдает законодательство об охране труда и «неугодных» работников увольняет.

В каких случаях прокурор может предъявить иск в интересах работника?

Раздел IV. ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ ПО КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

1. Понятие и значение трудового права.
2. Предмет трудового права.
3. Особенности метода правового регулирования трудовых отношений.
4. Система трудового права, система науки трудового права.
5. Принципы трудового права.
6. Источники трудового права. Понятие и виды.
7. Соотношение законодательства о труде и норм международного права.
8. Законы и подзаконные нормативные акты как источники трудового права.
9. Общее и специальное законодательство о труде.
10. Общая характеристика Трудового кодекса Республики Беларусь.
11. Локальные нормы трудового права.
12. Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений.
13. Понятие и содержание трудового правоотношения.
14. Основания возникновения трудовых правоотношений.
15. Субъекты трудового правоотношения.
16. Понятие и уровни социального партнерства. Основные принципы социального партнерства.
17. Принципы организации и деятельности профсоюзов. Гарантии выборным профсоюзным работникам.
18. Классификация прав профсоюзов.
19. Понятие и содержание коллективного договора, соглашений.
20. Порядок заключения коллективных договоров и рассмотрения разногласий, возникающих при их заключении.
21. Государственная служба занятости: структура и функции.
22. Права и обязанности безработных.
23. Особенности трудоустройства выпускников государственных учебных заведений.
24. Правовое регулирование трудоустройства в другую местность.
25. Понятие трудового договора и его отграничение от смежных гражданско-правовых договоров.
26. Порядок заключения трудового договора. Недействительность трудового договора или отдельных условий трудового договора.
27. Понятие и особенности перевода, перемещения, изменения существенных условий труда.
28. Виды переводов на другую работу.
29. Испытательный срок при приеме на работу и его правовые последствия.
30. Виды трудового договора.
31. Расторжение трудового договора по желанию или требованию работника.

32. Расторжение трудового договора по пп.1, 2, 3, 6 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

33. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за нарушение работником трудовой дисциплины.

34. Дополнительные основания расторжения трудового договора (ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь).

35. Порядок оформления увольнения и производство расчета с увольняемым. Выходное пособие.

36. Особенности регулирования труда руководителя организации.

37. Особенности условий труда при сезонных и временных работах.

38. Особенности регулирования труда работников-надомников и домашних работников.

39. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

40. Контракт – особый вид трудового договора.

41. Понятие и виды рабочего дня, рабочей недели.

42. Режим рабочего времени и порядок его установления.

43. Сверхурочная работа.

44. Понятие и виды времени отдыха.

45. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни, их компенсация.

46. Понятие и виды отпусков.

47. Дополнительные отпуска, условия и порядок их предоставления.

48. Очередность и порядок предоставления трудовых отпусков.

49. Понятие заработной платы по трудовому праву.

50. Методы правового регулирования заработной платы в современный период.

51. Тарифная система и ее элементы.

52. Повременная система заработной платы.

53. Сдельная система заработной платы.

54. Правовое регулирование премирования работников.

55. Вознаграждение по итогам работы за год.

56. Отграничение удержаний из заработной платы.

57. Нормы труда и сдельные расценки.

58. Командировка. Компенсационные выплаты при командировках.

59. Гарантийные выплаты, доплаты и компенсационные выплаты.

60. Понятие трудовой дисциплины и методы ее поддержания.

61. Правила внутреннего трудового распорядка.

62. Основные права и обязанности работника и нанимателя.

63. Поощрения за труд.

64. Дисциплинарная ответственность по Правилам внутреннего трудового распорядка.

65. Дисциплинарная ответственность по уставам и положениям о дисциплине.

66. Порядок наложения и снятия дисциплинарного взыскания. Дополнительные меры воздействия, применяемые за нарушение трудовой дисциплины.

67. Понятие охраны труда. Гарантии права работника на охрану труда.

68. Меры индивидуальной защиты от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

69. Расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

70. Охрана труда женщин.

71. Охрана труда молодежи.

72. Охрана труда инвалидов.

73. Трудовые льготы рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением.

74. Понятие, виды и причины трудовых споров.

75. Подведомственность трудовых споров.

76. Комиссии по трудовым спорам, их состав и компетенция.

77. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами.

78. Порядок исполнения решений КТС и суда по трудовым спорам.

79. Восстановление на работе неправильно уволенных и переведенных.

80. Сроки, связанные с рассмотрением трудовых споров и исполнением решений по ним.

81. Понятие и порядок разрешения коллективных трудовых споров.

82. Правовое регулирование порядка проведения забастовки.

83. Понятие, основание и условия материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю.

84. Ограниченная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю.

85. Полная материальная ответственность работника.

86. Полная материальная ответственность работника на основании письменных договоров (стст. 405, 406 ТК РБ).

87. Порядок определения размера ущерба и его взыскания при материальной ответственности работника за ущерб, причиненный нанимателю.

88. Материальная ответственность нанимателя за ущерб, причиненный работнику.

89. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

90. Система органов контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде.

91. Правовое положение Департамента по инспекции труда Министерства труда и социальной защиты.

92. Ответственность нанимателя и должностных лиц организаций за нарушение законодательства об охране труда.

93. Международно-правовое регулирование труда.

Раздел V. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Тема 1

1. Какие виды труда различают?

а) простой и сложный;

б) самостоятельный и наемный;

в) индивидуальный и коллективный.

2. Отношения работников с нанимателями по использованию их способностей к труду, урегулированные нормами трудового права, это:

а) трудовые отношения;

б) производственные отношения.

3. Какие существуют группы трудовых отношений?

а) в государственных учреждениях;

б) в общественных и кооперативных учреждениях;

в) отношения по найму;

г) отношения, в которые вступают собственники имущества.

4. Нормы, которые регулируют организаторскую деятельность субъектов трудового права в создании условий, необходимых для безопасного производственного труда работников, порядок создания, реорганизации и ликвидации субъектов хозяйствования, определяют как:

а) материальные нормы;

б) нематериальные нормы;

в) процедурные нормы;

г) процессуальные нормы.

5. Система установленных и принимаемых государством и учреждениями правовых норм, которые регулируют трудовые отношения, это:

а) трудовое право – отрасль права;

б) трудовое право – отрасль науки;

в) трудовое право – учебная дисциплина.

6. Многими локальными нормативными актами, которые принимаются в учреждениях различных форм собственности, осуществляется:

а) государственное регулирование трудовых отношений;

б) смешанное регулирование трудовых отношений;

в) негосударственное регулирование трудовых отношений.

7. Диспозитивный способ воздействия на трудовые отношения состоит в том, что:

а) государство отдельные виды этих отношений регулирует прямо через соответствующие нормы;

б) государство позволяет участникам этих отношений выбирать любую модель поведения;

в) государство предписывает работникам при возникновении у них разногласий с нанимателем обращаться в комиссию по трудовым спорам.

Тема 2

1. Какие виды принципов существуют в трудовом праве?

а) международные;

б) общие;

в) межотраслевые;

г) отраслевые.

2. Принципы трудового права выступают как:

а) принципы правового регулирования трудовых отношений;

б) принципы организации и осуществления защиты трудовых прав и свобод работников.

3. Международные правовые акты о труде находят свое отражение в:

а) межотраслевых принципах трудового права;

б) общих принципах трудового права;

в) международных принципах трудового права;

г) отраслевых принципах трудового права.

4. Равенство всех граждан независимо от пола, национальности и расы, социального происхождения и социального положения является:

а) общим принципом трудового права;

б) отраслевым принципом трудового права;

в) международным принципом трудового права;

г) межотраслевым принципом трудового права.

Тема 3

1. Субъекты трудового права – это:

а) участники общественных отношений, урегулированных нормами трудового законодательства, наделенные соответствующими трудовыми правами и обязанностями;

б) добровольные, независимые общественные организации, объединяющие граждан, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в социальной сфере;

в) учреждения, которые имеют в собственности, хозяйственном ведении или в оперативном управлении обособленное имущество, несут самостоятельную ответственность по своим обязательствам и могут от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде;

г) физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

2. Права и обязанности конкретных работников и нанимателей, возникшие из конкретного трудового правоотношения, это:

а) объективные права;

б) субъективные права.

3. Для того, чтобы стать субъектами трудового права, работники, наниматели, профсоюзные и иные органы как субъекты права должны обладать:

а) правовым статусом;

б) правосубъектностью;

в) правоспособностью;

г) дееспособностью.

4. С момента достижения гражданином 16 лет, в исключительных случаях с 14 лет, у граждан возникает:

а) право на труд;

б) трудовая правоспособность;

в) трудовая дееспособность.

5. Защита прав и законных интересов работников, установление социальной справедливости, создание эффективной экономики является задачей:

а) граждан как субъектов трудового права;

б) профсоюзов как субъектов трудового права;

в) нанимателей как субъектов трудового права.

6. 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 или связанных с ними отношений, это:

а) юридическое лицо как субъект трудового права;

б) физическое лицо как субъект трудового права;

в) уполномоченное должностное лицо нанимателя как субъект трудового права;

г) комиссии как субъекты трудового права.

Тема 4

1. По каким основаниям можно классифицировать источники трудового права?

а) по степени их важности и субординации;

б) по системе трудового права, его институтов;

в) по органам, принявшим конкретный нормативно-правовой акт;

г) по форме этого акта, сфере его действия и степени обобщенности.

2. Главное место среди законов как источников трудового права занимает:

а) Трудовой кодекс Республики Беларусь;

б) Конституция Республики Беларусь;

в) Закон «О профессиональных союзах»;

г) Закон «О занятости населения Республики Беларусь».

3. Ведущая роль в конкретизации, детализации и дополнении законов в области труда, в обеспечении наиболее полного урегулирования важнейших отношений, возникающих при применении труда работников, в защите их трудовых прав и свобод, принадлежит:

а) Президенту Республики Беларусь;

б) Правительству Республики Беларусь;

в) Совету Министров Республики Беларусь.

4. Система, в основе которой лежит совокупность общественно-трудовых отношений, отражающих специфику производства, технологии, технологического процесса организации, это:

а) нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения;

б) подзаконные нормативные акты как источники трудового права;
в) локальные нормативные акты как источники трудового права.
5. Локальные нормативные акты могут приниматься:
а) самостоятельно нанимателем;
б) с участием профсоюзов;
в) по согласованию с профсоюзом;
г) совместно с профсоюзом.
6. Нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории, это:
а) закон;
б) декрет;
в) указ;
г) соглашение;
д) постановление.
7. На каком уровне заключается тарифное соглашение?
а) республиканском;
б) отраслевом;
в) местном.

Тема 5

1. Трудовое правоотношение – это:
а) реализованное конституционное право граждан на труд;
б) общественные волевые отношения, в которых их участники выступают как носители прав и юридических обязанностей;
в) сложное комплексное явление, включающее, кроме прав и обязанностей, институт гражданства, правоспособность граждан, принципы и общественно-политические, правовые, идеологические гарантии.
2. Нормы трудового права, устанавливающие и закрепляющие трудовые права и свободы работников и возможности их защиты, как во внесудебных, так и в судебных органах еще не создают трудовых правоотношений, это:
а) общие предпосылки возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения;
б) частные предпосылки возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
3. Обстоятельства, которые выбраны государством из целого ряда жизненных отношений и закреплены им в гипотезе правовой нормы в качестве условий, вызывающих определенные правовые последствия, это:
а) юридические факты;
б) события;
в) действия;
г) юридический состав.
4. Субъектами трудовых правоотношений могут выступать:
а) юридические и физические лица;

б) граждане;

в) органы занятости и трудоустройства;

г) трудовые коллективы работников;

д) профсоюзные органы, их совместные органы или иные уполномоченные работниками органы, действующие у нанимателей;

е) социальные партнеры на республиканских, отраслевых и территориальных уровнях в лице соответствующих профсоюзов, их объединений, нанимателей и их объединений, органов государственного управления;

ж) органы правоохраны и примирения.

5. Объектами трудовых правоотношений выступают:

а) действия нанимателя по предоставлению работы управомоченному гражданину;

б) различного рода трудовые права и свободы работников;

в) действия обязанных лиц;

г) личные блага человека – здоровье, свобода, честь и достоинство, а также продукты духовного творчества.

6. Правоотношения, возникающие в процессе организаторской деятельности субъектов трудового права, относятся к:

а) организационным трудовым отношениям;

б) процессуальным трудовым отношениям;

в) процедурным трудовым отношениям.

7. Виды трудовых правоотношений:

а) простые и сложные;

б) основные и дополнительные;

в) основные и сопутствующие.

Тема 6

1. Сроками в трудовом праве называется:

а) обеспечение правильного и своевременного разрешения и рассмотрения различного рода трудовых споров, вытекающих из нарушений трудовых прав работников;

б) административный способ защиты прав работников и судебный порядок;

в) календарная дата либо период времени, с наступлением или истечением которого возникают, изменяются и прекращаются трудовые правоотношения.

2. Виды сроков в трудовом праве по юридическому признаку:

а) процессуальные;

б) процедурные;

в) давностные;

г) сроки принудительного воздействия.

3. Течение срока в трудовом праве начинается:

а) на следующий день после календарной даты, которой определено их начало;

б) на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало;

в) в срок, исчисляемый в календарных неделях, месяцах или днях.

4. Сроки в трудовом праве исчисляются:

а) в календарных периодах – минутах, часах, днях, неделях, месяцах и годах;

б) отрезками времени, в рамках которых работники и органы, разрешающие индивидуальные и коллективные трудовые споры, обязаны осуществить определенные правовые действия;

в) отрезками времени, в течение которых органы, разрешающие индивидуальные и коллективные трудовые споры, обязаны осуществить соответствующие процедуры, направленные на своевременное и законное разрешение этих споров.

5. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать:

а) 50 часов в неделю;

б) 40 часов в неделю;

в) 30 часов в неделю.

6. Срок, установленный трудовым законодательством для защиты нарушенных субъективных прав и свобод работников, это:

а) процессуальный срок;

б) процедурный срок;

в) исковая давность.

Тема 7

1. При нарушении трудовых прав и свобод работников нанимателем работники могут использовать следующие способы их защиты:

а) признание права;

б) присуждение к исполнению обязанностей;

в) восстановление нарушенного права или запрета либо пресечение действий, ведущих к нарушению права;

г) обеспечение возникновения, изменения, прекращения правоотношений;

д) установление факта, имеющего юридическое значение.

2. Юридические процедуры – это:

а) установленный порядок ведения, рассмотрения каких-либо дел;

б) формы жизни и осуществления норм трудового материального права;

в) формы защиты трудовых прав и свобод субъектов трудовых правоотношений.

3. Все юридические процедуры направлены на:

а) реализацию материальных норм трудового права и основанных на них материальных и нематериальных правоотношений;

б) восстановление нарушенного права или запрета либо пресечение действий, ведущих к нарушению права;

в) реализацию конкретной нормы трудового права.

4. Юридические процедуры, которые определяют порядок создания комиссий по трудовым спорам, примирительных и других комиссий, можно отнести к:

а) правовым;

б) неправовым;

в) материальным;

г) нематериальным.

5. С привлечением работников к дисциплинарной ответственности связаны:

а) специальные процедуры;

б) материальные процедуры;

в) поощрительные и принудительные процедуры.

6. Формой непосредственного участия работников в управлении учреждения является:

а) профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации;

б) общее собрание;

в) подбор и расстановка кадров.

7. Интересы работников в управлении конкретным учреждением могут представлять:

а) все члены трудового коллектива;

б) профсоюзы и иные общественные органы;

в) исполнительные органы управления учреждением.

Тема 8

1. Социальное партнерство – это:

а) 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;

б) совместная деятельность участников общественных отношений в социально-трудовой сфере;

в) достижение компромисса между работниками, нанимателями и государством в социально-трудовой сфере.

2. Партнерами в социально-трудовой сфере являются:

а) профсоюзы – наниматели – работники;

б) наниматели – работники – государство;

в) общественные объединения – государство – наниматели.

3. Коллективный договор – это:

а) одна из основных форм самоуправления работников;

б) институт отрасли трудового права;

в) обширная совокупность правовых норм, призванных урегулировать все отношения в сфере социального партнерства;

г) локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

4. Соглашение – это:

а) нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории;

б) любое письменное соглашение относительно условий труда и найма;

в) один из институтов науки трудового права.

5. Сторонами соглашений на отраслевом уровне являются:

а) республиканские объединения соответственно профсоюзов и нанимателей, а также Совет Министров Республики Беларусь;

б) соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы исполнительной власти;

в) соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные органы исполнительной власти.

6. Содержание коллективного договора определяется:

а) нормами и обязательствами, которые взяли на себя стороны коллективного договора;

б) важнейшими условиями труда и дополнительными трудовыми льготами, установленными для работников;

в) отдельными нормами централизованного законодательства и локальных норм.

7. Главным образом на интересы работников и нанимателей данной отрасли, но с учетом решения социально-экономических проблем в межотраслевом плане ориентируются:

а) генеральные соглашения;

б) тарифные соглашения;

в) местные соглашения.

Тема 9

1. Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

а) Конституция Республики Беларусь;

б) Законы Республики Беларусь;

в) декреты, указы Президента Республики Беларусь;

г) Трудовой кодекс Республики Беларусь;

д) коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством.

2. Локальные нормативные акты являются недействительными, если:

а) содержат условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде;

б) носят дополнительный (вторичный) характер к централизованному регулированию данной сферы общественных отношений;

в) осуществляются на основе локальных норм, принимаемых в рамках конкретных учреждений.

3. Значение локального регулирования заключается в том, что оно:

а) направлено на упорядочение правового регулирования в указанной сфере общественных отношений;

б) предоставляет возможность работникам и нанимателям самостоятельно вырабатывать правила поведения, объективно необходимые в конкретных условиях данного учреждения;

в) направлено на обеспечение и защиту трудовых прав и свобод работников.

4. Локальное правотворчество – это:

а) составная часть общей системы трудового права;

б) сознательная деятельность нанимателей, трудовых коллективов, их профсоюзных органов, направленная на создание новых локальных правовых актов;

в) нормативные акты, регулирующие трудовые отношения путем конкретизации и дополнения с учетом специфики процесса труда в конкретном учреждении в пределах, определяемых законодательством.

5. Правотворческий локальный процесс – это:

а) юридически установленная процедура деятельности нанимателей и трудовых коллективов по возведению их воли в конкретный локальный нормативно-правовой акт;

б) последовательные стадии подготовки, обсуждения, утверждения и опубликования конкретного локального нормативно-правового акта;

в) согласование разработанного проекта конкретного локального нормативного акта.

Тема 10

1. Занятость – это:

а) развитие и совершенствование видов трудоустройства;

б) деятельность граждан Республики Беларусь, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, доход, вознаграждение за выполненную работу;

в) социальная поддержка со стороны государства и помощь в трудоустройстве.

2. Трудоустройство – это:

а) система организационно-правовых мер, направленных на обеспечение занятости населения;

б) любые формы реализации права на труд;

в) поиск и получение работы с помощью уполномоченных на это органов.

3. Денежная выплата из средств Государственного фонда содействия занятости, предоставляемая гражданам с целью социальной поддержки в период временной незанятости, это:

а) пособие по безработице;

б) материальная помощь;

в) компенсация расходов.

4. Общедоступные виды временной трудовой деятельности, не требующие дополнительной профессиональной подготовки, имеющие социально

полезную ориентацию и содействующие включению в активную трудовую жизнь безработных и лиц, обращающихся по вопросам трудоустройства, это:

а) бесплатная профессиональная подготовка;

б) общественные работы;

в) оказание профориентационных услуг.

5. Основными средствами обеспечения выпускников работой являются:

а) бронирование рабочих мест;

б) направление на работу молодых специалистов в соответствии с поступившими от нанимателей заявками;

в) заключение договоров о целевой подготовке специалистов;

г) свобода выбора рода занятий и работы;

д) получение бесплатной информации о наличии свободных рабочих мест.

Тема 11

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

а) трудовой договор;

б) гражданско-правовой договор;

в) трудовой контракт.

2. Организационное значение трудового договора состоит в том, что он:

а) является средством реализации принципа свободы труда – основного в трудовом праве;

б) является одной из основных форм реализации права на труд, закрепленного ст. 41 Конституции Республики Беларусь;

в) служит правовой формой подбора и расстановки кадров, перераспределения трудовых ресурсов по территории Республики Беларусь, а также средством стабилизации трудовых отношений.

3. Нанимателем может быть:

а) только физическое лицо, достигшее определенного возраста;

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

в) не только граждане Республики Беларусь, но и иностранцы, и лица без гражданства.

4. Законодательством и локальными нормативными актами определяются:

а) производные условия трудового договора;

б) основные условия трудового договора;

в) дополнительные условия трудового договора.

5. В случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, заключается:

а) срочный трудовой договор;

б) трудовой договор на неопределенный срок;

в) контракт.

6. Основным документом, подтверждающим трудовую деятельность работника, является:

а) трудовой договор;

б) трудовая книжка;

в) профсоюзный билет.

7. Под изменением трудового договора понимается:

а) недействительность отдельных условий трудового договора;

б) изменение условий трудового договора;

в) изменение места работы или трудовой функции.

8. Поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы – это:

а) перевод;

б) перемещение;

в) служебная командировка;

г) изменение существенных условий труда.

Тема 12

1. Заработная плата – это:

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

б) важнейший институт отрасли трудового права, институт науки трудового права, раздел учебной дисциплины;

в) сумма знаний о заработной плате как институте отрасли трудового права и как институте науки трудового права.

2. Как экономическая категория заработная плата представляет собой:

а) стоимость жизни, сложившуюся в данном регионе, финансовые возможности нанимателей и производительность труда в данной отрасли;

б) цену, в которую превращается стоимость рабочей силы;

в) стимулирующую роль, направленную на повышение эффективности и качества труда.

3. Трехсторонние соглашения лежат в основе:

а) прямого регулирования заработной платы;

б) косвенного регулирования заработной платы;

в) договорного или локального регулирования.

4. Тарифная система оплаты труда – это:

а) совокупность нормативных правовых актов, с помощью которых осуществляется дифференциация размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от качественных либо количественных показателей труда;

б) систематизированные перечни работ и профессий или должностей, в которых сформулированы основные квалификационные характеристики и требования, предъявляемые соответствующим категориям работников;

в) отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам и присвоение работнику соответствующих квалификаций.

5. Показатель, характеризующий уровень квалификации работника и находящийся в прямой зависимости от степени сложности и точности выполняемых работ, а также ответственности работника, это:

а) тарифная сетка;

б) тарифный (квалификационный) разряд;

в) тарифный коэффициент.

6. Основную часть заработной платы составляют:

а) доплаты;

б) надбавки;

в) премии;

г) тарифная ставка или оклад.

7. Повременная система оплаты труда применяется:

а) при выплате заработной платы работнику или группе работников за каждую единицу изготовленной продукции или за каждую единицу изделий;

б) при выплате заработной платы руководителям предприятий, специалистам и служащим;

в) для дополнительного стимулирования работников за достижения как индивидуальных, так и коллективных показателей в сфере производства и его эффективности.

8. По назначению нормы труда подразделяются на:

а) постоянные, временные, сезонные и разовые;

б) индивидуальные и комплексные;

в) технически обоснованные и опытно-статистические;

г) нормы времени, выработки, обслуживания и численности работников.

Тема 13

1. Рабочее время – это:

а) время, в течение которого работник в соответствии с законом или на его основе должен выполнять свои трудовые обязанности;

б) 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;

в) фактически отработанное время.

2. Общая норма рабочего времени составляет:

а) 30 часов в неделю;

б) 50 часов в неделю;

в) 40 часов в неделю.

3. Обязательным условием для установления инвалидам 3 группы сокращенного рабочего времени или сокращенной рабочей недели является:

а) трудовая книжка;

б) медицинское заключение;

в) распоряжение нанимателя.

4. Неполное рабочее время – это:

а) часть установленной продолжительности рабочего времени, определяемая с соблюдением такой юридической процедуры, как наличие соглашения между конкретным работником и нанимателем в виде неполного рабочего дня, рабочей недели;

б) часть нормальной продолжительности рабочего времени (полного или сокращенного).

5. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок;

в) на летний период;

г) на период учебы.

6. Работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего распорядка или графика сменности, – это:

а) работа в ночное время;

б) работа в праздничные дни;

в) сверхурочная работа.

7. Порядок распределения нанимателем установленных Трудовым кодексом для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов, – это:

а) режим ненормированного рабочего дня;

б) режим рабочего времени;

в) режим рабочего дня;

г) суммированный учет рабочего времени.

Тема 14

1. Отличительными признаками времени отдыха являются:

а) время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени;

б) время выполнения основных и подготовительных операций, перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии – нанимателем по согласованию с профсоюзом;

в) время, в течение которого законодательство освобождает работника как от трудовых обязанностей, так и государственных поручений;

г) время, которое работник может использовать по своему усмотрению в целях удовлетворения своих интересов и восстановления работоспособности.

2. Законодательством установлены следующие виды времени отдыха:

а) перерывы в течение рабочего дня;

б) ежедневный (междусменный) отдых;

в) еженедельные выходные дни;

г) праздничные дни;

д) отпуск;

е) перерыв на питание и отдых;

ж) гибкое рабочее время.

3. Время для отдыха в период между окончанием рабочего дня (рабочей смены) и началом следующего рабочего дня (рабочей смены) – это:

а) перерывы в течение рабочего дня;

б) ежедневный (междусменный) отдых;

в) еженедельные выходные дни.

4. Оплатой в повышенном размере компенсируется:

а) работа в нерабочие дни;

б) работа в ночное время;

в) работа в праздники.

5. Освобождение работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы – это:

а) ежедневный (междусменный) отдых;

б) еженедельные выходные дни;

в) отпуск.

6. За работу в течение года (ежегодно) в связи с трудовой деятельностью работника для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей предоставляется:

а) трудовой отпуск;

б) социальный отпуск;

в) дополнительный отпуск.

7. Отпуск по уважительным причинам личного и семейного характера является видом:

а) дополнительного отпуска;

б) социального отпуска;

в) трудового отпуска.

Тема 15

1. Трудовая дисциплина – это:

а) сознательное добросовестное выполнение работником своих трудовых обязанностей;

б) добровольное соблюдение установленного порядка, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений нанимателя;

в) обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.

2. Метод воздействия, стимулирующий субъекта права к такому поведению, которое соответствует его воле, – это:

а) убеждение;
б) принуждение;
в) выговор.

3. Публичное признание заслуг со стороны нанимателя, оказание работникам общественного почета за достигнутые успехи в труде – это:
а) премирование;
б) поощрение за успехи в работе;
в) награждение;
г) объявление благодарности.

4. Дисциплинарный проступок – это:
а) применяемое нанимателем правовое средство принуждения работника к исполнению трудовых обязанностей;
б) законная форма воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, предусматривающая ответственность работников перед нанимателем;
в) противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

5. За систематическое нарушение служебной дисциплины к должностному лицу может быть применено дисциплинарное взыскание в виде:
а) штрафа;
б) выговора;
в) увольнения.

Тема 16

1. Вопросы охраны труда применительно ко всем работникам регламентируют:
а) специальные процедуры;
б) общие процедуры;
в) межотраслевые процедуры;
г) отраслевые процедуры;
д) территориальные процедуры;
е) локальные процедуры.

2. Охрана труда – это:
а) расследование несчастных случаев на производстве;
б) система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
в) обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

3. В случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией и размещением оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты, должны применяться:
а) средства индивидуальной защиты;
б) средства коллективной защиты.

4. Объективная документальная фиксация каждого несчастного случая – это:

а) расследование несчастного случая;

б) учет несчастных случаев;

в) предотвращение травматизма и профессиональных заболеваний.

5. Ответственность за организацию и своевременное расследование и учет несчастных случаев, разработку и реализацию мероприятий по устранению причин этих несчастных случаев несет:

а) работник;

б) наниматель;

в) профсоюз;

г) страхователь.

6. Специальному расследованию подлежат несчастные случаи:

а) с работником, временно переведенным на работу к другому нанимателю;

б) с лицом, направленным на общественные работы;

в) с лицом при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера;

г) происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от тяжести полученных травм;

д) со смертельным исходом;

е) с тяжелым исходом.

Тема 17

1. Профессиональное обучение на производстве проводится:

а) без отрыва от производства в средних профессионально-технических училищах, в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях;

б) в пределах рабочего времени, установленного трудовым законодательством для работников соответствующих возрастов, профессий и производств;

в) на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях.

2. Социальные оплачиваемые отпуска предоставляются:

а) для работников, совмещающих работу с обучением;

б) для работников, поступающих в высшие и средние специальные учебные заведения;

в) успешно обучающимся учащимся и студентам.

3. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах, трудовые отпуска могут предоставляться:

а) по согласованию с нанимателем;

б) по их желанию;

в) по их желанию с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы до начала учебных занятий в школах.

4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

а) работникам, которые допущены к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения;

б) работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) школах;

в) работникам, которые обучаются в профессионально-технических учебных заведениях.

5. Для сдачи выпускных экзаменов работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

а) не менее 15 дней;

б) не менее 10 дней;

в) не менее 7 дней.

Тема 18

1. Индивидуальные трудовые споры – это:

а) несовпадение экономических интересов работников с экономическими интересами предпринимателя в трудовых отношениях;

б) наличие пробелов в законодательстве, отставание отдельных норм законодательства от бурно развивающихся общественных отношений по организации труда, коллизии правовых норм;

в) разногласия, возникающие в организациях между работниками, с одной стороны, и нанимателем – с другой, по вопросам, связанным с применением законодательства о труде, коллективного и трудового договоров, иных соглашений о труде.

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

а) нанимателем;

б) комиссиями по трудовым спорам и судами;

в) профсоюзами;

г) судами.

3. Регулируемая правом деятельность специализированных органов и возникающая при этом система процессуальных правоотношений между этими органами, субъектами спора и иными лицами, участвующими в разбирательстве, это:

а) установленный законом порядок рассмотрения трудовых споров;

б) процессуальное разбирательство индивидуальных трудовых споров;

в) урегулирование индивидуальных трудовых споров.

4. Последовательным рассмотрением спора в комиссии по трудовым спорам и в случае неразрешения разногласий – в суде, характеризуется:

а) общий порядок судебного разбирательства;

б) судебный порядок судебного разбирательства;

в) особый порядок судебного разбирательства.

5. КТС обязана рассмотреть трудовой спор:

а) в 10-дневный срок со дня подачи заявления;

б) в 7-дневный срок со дня подачи заявления;

в) в 5-дневный срок со дня подачи заявления.

6. Комиссия по трудовым спорам при рассмотрении конкретного спора может вынести одно из следующих решений:

а) об удовлетворении требований работника в полном объеме;

б) о частичном их удовлетворении;
в) об отказе в удовлетворении требований;
г) о переводе работника на другую должность;
д) об увольнении работника.

Тема 19

1. Правовой механизм социального партнерства состоит из:
а) регулятивной и охранительной частей;
б) правовой и неправовой частей;
в) государственной и частной частей.
2. Коллективный трудовой спор – это:
а) нарушение установленных гарантий и компенсаций;
б) 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;
в) ухудшение социально-экономических условий труда и быта работников.
3. Предметом коллективных трудовых споров является:
а) неисполнение работниками трудовых обязанностей;
б) разногласия при заключении, изменении или прекращении коллективного договора;
в) права и интересы работников, по поводу которых возникли разногласия у сторон.
4. Процесс выработки сторонами коллективного трудового спора компромиссного решения – это:
а) забастовка;
б) примирение;
в) согласование.
5. Оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора – главная функция:
а) посредника;
б) примирительной комиссии;
в) судебного органа.
6. Оказание помощи сторонам спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон – главная задача:
а) примирительной комиссии;
б) посредника;
в) трудового арбитража.
7. Сложная юридическая процедура, которая фактически представляет собой временный добровольный отказ (полностью или частично) работников от выполнения трудовых обязанностей – это:
а) примирение;
б) забастовка;
в) прекращение спора.

Тема 20

1. Обязанность возместить нанимателю ущерб в денежном или натуральном выражении – это:

а) дисциплинарная ответственность работников;

б) уголовная ответственность работников;

в) административная ответственность работников;

г) гражданско-правовая ответственность работников;

д) материальная ответственность работников.

2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю, наступает:

а) при противоправности поведения работника, совершившего соответствующие действия или бездействия;

б) когда нанимателю, с которым работник состоит в трудовых отношениях, причинен прямой действительный ущерб;

в) при наличии прямой причинной связи между противоправным действием или бездействием работника и наступившим ущербом.

3. Работник обязан возместить ущерб в фактическом размере, но сумма возмещения не должна превышать размер среднемесячного заработка либо трехкратного среднемесячного заработка при:

а) полной материальной ответственности;

б) ограниченной материальной ответственности;

в) коллективной (бригадной) материальной ответственности.

4. С согласия нанимателя возмещение ущерба может производиться:

а) путем внесения денежных сумм в кассу нанимателя;

б) в натуре либо посредством исправления поврежденного имущества;

в) полностью или частично.

5. Для случаев возмещения ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника, предусмотрен:

а) внесудебный порядок возмещения ущерба;

б) судебный порядок возмещения ущерба.

6. Моральный вред компенсируется:

а) независимо от возмещения имущественного вреда;

б) в денежной или иной материальной форме;

в) по согласованию между нанимателем и потерпевшим, при отсутствии соглашения – судом.

Тема 21

1. Основным видом деятельности для коммерческого учреждения является:

а) вид деятельности, который по итогам предыдущего года имеет наибольший удельный вес в общем объеме произведенной продукции;

б) вид деятельности, в котором по итогам предыдущего года средняя численность работников имеет наибольший удельный вес в общей численности работников учреждения.

2. Трудовое увечье считается наступившим по вине нанимателя, если:

а) вред причинен не источником повышенной опасности;

б) вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего;

в) увечье произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда.

3. Степень утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья, а также нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяются:

а) Правительством Республики Беларусь;

б) МРЭК;

в) трудовым законодательством.

4. При наличии заключения МРЭК о нуждаемости потерпевшего в санаторно-курортном лечении ему предоставляется:

а) социальный отпуск для лечения с сохранением заработной платы;

б) возмещение вреда в период отпуска для лечения;

в) дополнительные денежные средства на дополнительное питание, приобретение лекарств.

5. Суммы в возмещение вреда выплачиваются потерпевшим:

а) не более чем за три года, предшествующие дню обращения за возмещением;

б) со дня смерти потерпевшего, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда;

в) со дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность.

6. Расследование несчастного случая на производстве должно быть проведено в срок:

а) не более 3 дней;

б) не более 5 дней;

в) не более 10 дней.

7. Организация здравоохранения составляет медицинское заключение на основании:

а) выписки из медицинской карты амбулаторного или стационарного больного;

б) клинических данных о состоянии здоровья работника и представленных документов;

в) санитарно-гигиенических характеристик условий труда.

Тема 22

1. Властная правоохранительная деятельность специально уполномоченных на то органов по выявлению правонарушений в области трудовых отношений, совершенных нанимателями учреждений всех форм собственности и их должностными лицами, которые обязаны устранить эти правонарушения – это:

а) государственный надзор;

б) надзорная деятельность;

в) государственный контроль.

2. В качестве предмета контроля за соблюдением законодательства о труде выступают:

а) индивидуальные и коллективные трудовые права работника;

б) специально уполномоченные государственные органы, действующие в соответствии с законодательством;

в) трудовые процессы на уровне учреждения, а также на уровнях отраслей, административно-территориальных единиц и страны в целом.

3. Единственным специализированным органом по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда во всем его объеме является:

а) Министерство труда и социальной защиты;

б) Департамент государственной инспекции труда;

в) Парламент Республики Беларусь.

4. Специальные функции в области промышленной безопасности, безопасности перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр осуществляет:

а) Департамент по надзору за безопасным ведением работ в промышленности Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь;

б) органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям;

в) Министерство по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь.

5. Деятельность уполномоченных государственных органов и учреждений, направленная на профилактику заболеваний путем предупреждения, обнаружения и пресечения нарушений санитарно-эпидемиологического законодательства, это:

а) санитарно-эпидемиологический надзор;

б) государственный метрологический надзор;

в) государственный санитарный надзор.

6. Точное и единообразное исполнение законов всеми юридическими и физическими лицами является предметом:

а) общего надзора;

б) прокурорского реагирования;

в) государственного надзора.

7. Осуществляемая путем применения соответствующих методов и методик деятельность субъектов контроля, направленная на достижение поставленных перед ними целей наиболее эффективными способами, это:

а) методы контроля;

б) процесс контроля;

в) формы контроля.

Учебное издание

ГУЩИН Иван Витальевич
АГИЕВЕЦ Светлана Владимировна
АБРАМЧИК Лилия Ярославовна и др.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методический комплекс

Редактор: *Е.С. Франко*
Компьютерная верстка: *О.М. Нестерчук*
Дизайн обложки: *О.В. Канчуга*

Подписано в печать 13.07.2010. Формат 60×84/16.
Бумага офсетная. Ризография. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 28,13. Уч.-изд. л. 34,85. Тираж 120 экз. Заказ .

ISBN 978-985-515-316-1

Издатель и полиграфическое исполнение:
Учреждение образования
«Гродненский государственный
университет имени Янки Купалы».

ЛИ № 02330/0549484 от 14.05.2009.
ЛП № 02330/0494172 от 03.04.2009.

Пер. Телеграфный, 15а, 230023, Гродно.