

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования «Витебский государственный  
университет имени П.М. Машерова»  
Институт повышения квалификации и переподготовки кадров

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

*Методические рекомендации*

*Витебск  
ВГУ имени П.М. Машерова  
2022*

УДК 349.2(476)(075.8)  
ББК 67.405.1(4Бел)я73  
Т78

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 3 от 03.03.2022.

Составитель: старший преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса ВГУ имени П.М. Машерова  
**Н.В. Мороз**

Р е ц е н з е н т :

доцент кафедры уголовного права и уголовного процесса  
ВГУ имени П.М. Машерова, кандидат юридических наук,  
доцент *А.П. Петров*

**Т78** **Трудовое право : методические рекомендации / сост. Н.В. Мороз. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2022. – 71 с. ISBN 978-985-517-930-7.**

Данное издание предназначено для слушателей факультета переподготовки кадров по специальности 1-24 01 71 Правоведение и включает в себя методические разработки для самостоятельной работы слушателей, материалы для текущего контроля (примерные вопросы к экзамену), список рекомендуемых источников. Может быть использовано как для самостоятельной работы слушателей, так и для более углубленного изучения учебной дисциплины «Трудовое право».

Методические рекомендации составлены в соответствии с образовательным стандартом Республики Беларусь переподготовки руководящих работников и специалистов по специальности «Правоведение» и рекомендованы для проведения учебных занятий со слушателями ИПК и ПК.

УДК 349.2(476)(075.8)  
ББК 67.405.1(4Бел)я73

ISBN 978-985-517-930-7

© ВГУ имени П.М. Машерова, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ .....	6
МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СЛУШАТЕЛЕЙ .....	10
Тема 1. Понятие, предмет, источники трудового права .....	10
Тема 2. Правоотношения по трудовому праву. Субъекты трудового права .....	14
Тема 3. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения .....	19
Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства .....	22
Тема 5. Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение). Контрактная форма найма на работу .....	25
Тема 6. Правовое регулирование заработной платы. Гарантийные и компенсационные выплаты .....	30
Тема 7. Правовое регулирование рабочего времени. Правовое регулирование времени отдыха .....	34
Тема 8. Трудовые и социальные отпуска .....	40
Тема 9. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность .....	45
Тема 10. Правовое регулирование охраны труда .....	48
Тема 11. Трудовые споры и порядок их разрешения .....	52
Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора ..	55
Тема 13. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде ..	57
ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ .....	62
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	64

# ВВЕДЕНИЕ

## Цели и задачи преподавания учебной дисциплины

Трудовое право как учебная дисциплина – это система основных знаний о законах построения и функционирования юридических норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, важнейших концепциях и положениях отечественного трудового законодательства и практики его применения.

**Основные цели и задачи** преподавания учебной дисциплины состоят в:

- усвоении слушателями теории трудового права, законодательства в этой сфере;
- формировании у слушателей навыков современных методов анализа понятий и категорий;
- приобретении слушателями практических навыков применения норм законодательства в сфере трудового права, в том числе – овладении междисциплинарным подходом при решении проблем правоприменения.

В рамках курса трудового права изучаются основные научные труды белорусских и зарубежных ученых в области трудового права; важнейшие аспекты международно-правового регулирования труда; понятие, предмет, метод и система трудового права; источники и принципы трудового права; правоотношения в сфере трудового законодательства, нормы которого определяют основные принципы регулирования трудовых правоотношений, правовое положение его участников, основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений между работодателем и работником, а также регулируют спорные отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности.

При обучении учебной дисциплине «Трудовое право» используются системно-структурный метод, метод взаимосвязи, логического изложения материала, метод формализации материала, связи теории с практикой, доступности изложения материала от простого к сложному, метод активизации слушателей и др.

Слушатель, освоивший соответствующую образовательную программу переподготовки, должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

- знать, грамотно толковать и эффективно применять действующее законодательство в сфере своей профессиональной деятельности;
- уметь анализировать действующее законодательство и практику его применения;
- уметь анализировать возможные правовые риски, которые могут возникнуть при внедрении того или иного проекта;
- быть способным к правовому обоснованию позиции организации в тех или иных правоотношениях и защите ее интересов;
- уметь предлагать грамотные рекомендации и правовые прогнозы деятельности организации.

По завершении изучения курса слушатель должен **знать**:

- фундаментальные категории, понятия и функции трудового права; его соотношение с другими отраслями права;
- принципы, источники и методы трудового права;
- систему трудового права, содержание Общей части трудового права и правовые институты Особенной части трудового права;
- особенности правового регулирования трудовых и связанных с трудовыми отношений;
- основные тенденции развития отечественного, зарубежного, международного трудового права, судебную практику по трудовым делам.

По завершении изучения курса слушатель должен **уметь:**

- характеризовать понятия, отдельные институты трудового права;
- формулировать основные принципы трудового права;
- оценивать акты законодательства в сфере труда и соотносить их по юридической силе;
- юридически грамотно формулировать и аргументировать правильность применения правовых норм к конкретным событиям, фактам;
- давать квалифицированные заключения и консультации по вопросам применения норм трудового права;
- грамотно составлять распорядительные документы нанимателя, разрабатывать коллективные договоры, другие локальные нормативные правовые акты;
- использовать теоретические знания для аргументированного решения конкретных правовых задач в сфере трудового законодательства.

По завершении изучения курса слушатель должен **владеть:**

- основными категориями данной дисциплины, юридической терминологией;
- навыками сбора и обработки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в профессиональной деятельности;
- навыками работы с нормативными правовыми актами; навыками анализа различных правовых явлений и правовых норм;
- навыками самостоятельной научной и исследовательской работы;
- способностью к саморазвитию, повышению своей квалификации.

# СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

## **Тема 1. Понятие, предмет, источники трудового права**

Понятие труда и необходимость в правовом регулировании организации труда. Конституция Республики Беларусь о праве граждан на труд.

Трудовое право как одна из важнейших отраслей национального права. Предмет и сфера действия трудового права. Метод правового регулирования трудовых отношений. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.

Понятие системы трудового права. Понятие Общей и Особенной части трудового права.

Особенности источников трудового права. Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) как основной источник трудового права. Значение судебной практики в применении и совершенствовании трудового законодательства.

## **Тема 2. Правоотношения по трудовому праву. Субъекты трудового права**

Понятие и классификация правоотношений по трудовому праву. Понятие предшествующих, сопутствующих и вытекающих из трудовых отношений. Стороны и содержание трудовых и связанных с ними правоотношений. Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений

Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъекта трудового права, трудовая право- и дееспособность.

Граждане (работники) как субъекты трудового права.

Наниматели как субъекты трудового права. Особенности правового статуса нанимателей – физических лиц.

Правовой статус профсоюзов и их органов. Трудовой коллектив как субъект трудового права, его полномочия и представительные органы. Иные субъекты трудового права.

## **Тема 3. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения**

Понятие социального партнерства и его социальное значение. Принципы социального партнерства. Законодательство о социальном партнерстве. Представители интересов работников и нанимателей. Понятие коллективных трудовых отношений. Коллективные переговоры и порядок их ведения.

Понятие, стороны и содержание коллективного договора, соглашения. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения. Ответственность сторон коллективного договора, соглашения.

## **Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

Понятие занятости и её формы. Государственная политика в сфере занятости. Понятие трудоустройства и его формы. Система и компетенция государственной службы занятости. Понятие безработного, права и обязанности безработного. Социальные компенсации и гарантии безработного. Особые гарантии занятости для отдельных категорий граждан, бронирование рабочих мест.

## **\*Тема 5. Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение). Контрактная форма найма на работу**

Понятие трудового договора и его отличия от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда. Стороны и содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.

Испытание при приеме на работу. Общий порядок заключения договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Форма трудового договора, трудовая книжка. Срок трудового договора. Заключение трудового договора на неопределенный срок.

Понятие изменения трудового договора. Понятие и виды переводов. Перемещение, изменение существенных условий труда. Командировка. Отстранение от работы. Основания прекращения трудового договора и их классификация. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником. Правовые последствия увольнения.

Трудовые договоры с отдельными категориями работников: с временными и сезонными работниками; работниками-надомниками и домашними работниками; совместителями и т.д.

Контрактная форма найма на работу. Контракт как вид трудового договора и его особенности. Минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника. Контракты с отдельными категориями работников (содержание, заключение, изменение, прекращение): с руководителями организаций; со служащими государственного аппарата; с работниками, выполняющими работу за границей, с трудящимися-мигрантами; с работниками, выполняющими работу на загрязненных радиоактивными веществами территориях.

#### **Тема 6. Правовое регулирование заработной платы. Гарантийные и компенсационные выплаты**

Понятие заработной платы, ее отличие от других видов доходов. Методы правового регулирования заработной платы. Формы, системы и размеры оплаты труда. Повременная, сдельная и иные системы оплаты труда. Доплаты и надбавки. Премирование. Правовая охрана заработной платы. Ограничение размера удержаний заработной платы. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность за задержку выплаты заработной платы

Понятие гарантийных выплат, их виды. Понятие компенсационных выплат, их виды. Компенсация при направлении в командировку. Виды гарантийных доплат работникам.

#### **\*Тема 7. Правовое регулирование рабочего времени. Правовое регулирование времени отдыха**

Понятие рабочего времени. Нормирование рабочего времени. Нормы рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы. Работа в ночное время. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Режим рабочего времени. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочным работам, ограничение сверхурочных работ. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.

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

#### **Тема 8. Трудовые и социальные отпуска**

Трудовые отпуска: понятие и виды. Основной отпуск. Дополнительные отпуска. Порядок предоставления трудовых отпусков. Право работника на перенос или продление трудового отпуска. Отзыв из отпуска. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

Социальные отпуска: понятие и виды. Отпуск по беременности и родам. Отпуск по уходу за детьми. Отпуск в связи с обучением. Отпуск в связи с катастрофой на ЧАЭС. Отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера. Социальные отпуска без сохранения заработной платы.

### **\*Тема 9. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность**

Понятие дисциплины труда, методы ее обеспечения. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, их виды. Уставы и положения о дисциплине. Поощрение за труд, их виды. Основание и порядок поощрения.

Дисциплинарная ответственность работника и ее виды. Особенности специальной дисциплинарной ответственности. Понятие дисциплинарного проступка. Понятие дисциплинарного взыскания и его виды. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий. Органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания. Погашение и снятие дисциплинарного взыскания. Порядок обжалования дисциплинарного взыскания. Иные меры воздействия на нарушителя трудовой дисциплины, принимаемые нанимателем.

### **Тема 10. Правовое регулирование охраны труда**

Понятие охраны труда. Социально-экономическое значение охраны труда. Техника безопасности. Основные законодательные акты Республики Беларусь по охране труда. Правовые основы и законодательные положения по охране труда. Основные принципы государственной политики в области охраны труда. Локальные правовые акты в области охраны труда. Ответственность должностных лиц и работников за нарушение законодательства по охране труда.

Понятие условий труда. Безопасные условия труда. Безопасность труда.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда. Система органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

Несчастные случаи и производственные травмы, их причины и виды. Основные положения «Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Порядок расследования и учета несчастных случаев. Порядок расследования профессиональных заболеваний. Порядок разрешения споров, связанных с расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

### **Тема 11. Трудовые споры и порядок их разрешения**

Понятие и виды трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, полномочия. Решения КТС. Порядок обжалования решений КТС. Рассмотрение трудовых споров в судах. Сроки обращения за разрешением трудовых споров. Исполнение решений по трудовым спорам.

Понятие трудовых коллективных споров. Стороны коллективных трудовых споров, примирительные комиссии. Посредничество. Трудовой арбитраж. Понятие забастовки. Порядок принятия решения о проведении забастовки. Прекращение забастовки

Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Правовое положение Комитета по инспекции труда. Ответственность нанимателя и уполномоченных лиц за несоблюдением законодательства о труде.



## **Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора**

Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее отличие от других видов ответственности. Условия привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю. Понятие прямого действительного ущерба.

Виды материальной ответственности работников. Ограничение материальной ответственности работника. 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 работников. Возмещение работнику морального вреда.

## **Тема 13. 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. Специализированные органы государственного надзора и контроля. Правовое положение, функции и задачи Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Ведомственный контроль. Общественный контроль за соблюдением требований по охране труда. Ответственность нанимателя и уполномоченных лиц за несоблюдение законодательства о труде.

**\* по данным темам предусмотрены практические занятия**

# МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СЛУШАТЕЛЕЙ

*Самостоятельная работа слушателей включает подготовку к теоретическим и практическим занятиям, подготовку рефератов по темам курса, а также самостоятельное изучение материала.*

*Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям развивают практические навыки и умения работы с нормативными правовыми актами, научной и учебной литературой. Приобретенные практические навыки помогают более успешно совершенствовать профессиональные умения и навыки в дальнейшем.*

*Написание рефератов по дисциплине «Трудовое право» предполагает демонстрацию слушателями знаний теоретических вопросов, предложенных для самостоятельного изучения, умения излагать и обобщать литературные и правовые источники и на их основе раскрывать сущность трудового права и его основных понятий.*

*Для выполнения реферата слушателю необходимо изучить соответствующую тему по дисциплине «Трудовое право», воспользовавшись рекомендованной литературой, и только после этого приступить к написанию работы.*

*Реферат является кратким изложением научной проблемы, результатом научного исследования, поэтому он должен быть выполнен и оформлен в соответствии с общими требованиями к порядку выполнения, содержанию, оформлению и защите рефератов, курсовых и дипломных работ, магистерских диссертаций.*

*Реферат должен включать: титульный лист, содержание, введение, основную часть (предполагается не просто описание фактов, а их систематизация, оценка), заключение (обобщение, выводы, сделанные на основании содержания реферата), список использованных источников, приложения (при необходимости).*

*Общий объем реферата должен составлять 10-15 страниц печатного текста.*

*Список использованных источников (нормативные правовые акты, юридическая литература, материалы правоприменительной практики) должен содержать перечень источников, использованных при выполнении реферата. Указанный список располагается в конце работы после заключения, должен содержать 10-15 наименований, составленных в соответствии с общими требованиями к порядку выполнения, содержанию, оформлению и защите рефератов.*

## **Тема 1**

### **Понятие, предмет, источники трудового права**

#### *Контрольные вопросы*

1. В каких статьях Конституции Республики Беларусь закрепляется право на труд, на отдых, на справедливое вознаграждение за труд?
2. Дайте характеристику особенностей метода трудового права.
3. Какие цели и задачи трудового права вы можете назвать?
4. Что такое функции права? Сформулируйте отраслевые функции трудового права.
5. Что такое принципы права? Назовите принципы трудового права
6. Дайте понятие источника трудового права и перечислите виды источников трудового права
7. Какие отрасли права являются смежными с трудовым правом? Назовите отличие трудового права от каждой из смежных отраслей права.

### *Темы рефератов*

1. Конституционное право на труд и его обеспечение в условиях рыночной экономики.
2. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.
3. Понятие и виды источников трудового права.
4. Общая характеристика конвенций и рекомендаций МОТ.

### *Тестовые задания*

1. Трудовое право – это:
  - а) система правовых норм, регулирующих имущественные, а также связанные с ними личные неимущественные отношения;
  - б) самостоятельная отрасль права, регулирующая общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений;
  - в) отрасль права, регулирующая порядок судопроизводства по делам, вытекающим из трудовых правоотношений;
  - г) отрасль права, регулирующая личные имущественные и неимущественные отношения, вытекающие из брака, родства, усыновления.
2. Предмет трудового права составляют:
  - а) трудовые и иные, связанные с ними отношения;
  - б) имущественные и личные неимущественные отношения;
  - в) деятельность суда и лиц, участвующих в процессе;
  - г) общественные отношения, возникающие между лицом, совершившим преступление, и государством.
3. К принципам трудового права относятся:
  - а) неотвратимость ответственности;
  - б) принцип адресности и солидарности;
  - в) принцип дифференциации условий и уровня социального обеспечения;
  - г) принцип свободы труда.

### **Теоретический материал**

Научно-технический прогресс любого общества, все цивилизации – результат огромного труда многих поколений. Труд есть целенаправленная деятельность людей или одного человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения всех материальных и духовных благ, которые носят названия продуктов труда, или продуктов производства.

**Понятие «трудовое право»** включает в себя такие понятия как:

- конкретное право определенного лица;
- отрасль права;
- наука
- учебная дисциплина.

Трудовое право как отрасль права – это самостоятельная отрасль права, которая представляет собой систему установленных и принимаемых государством правовых норм, которые регулируют трудовые правоотношения.

Трудовое право как отрасль науки представляет собой учение о трудовом праве как области знаний о правовых институтах отрасли трудового права.

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

**Предмет трудового права** составляет две группы общественных отношений, которые регулируются отраслью трудового права:

1. трудовые отношения это правовые отношения, которые возникают между гражданами, иностранными гражданами или лицами без гражданства и нанимателем. Для вступления в трудовые правоотношения эти лица должны обладать трудовой правосубъектностью, наниматель – работодательностью.

2. отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями (ст. 4 ТК).

**Принципы трудового права** – это руководящие начало, определяющие сущность, а также направление развития трудового права и его отдельных правовых институтов.

Классификация принципов:

*Общотраслевые принципы* (принцип законности, принцип равенства всех перед законом и судом и т.д.).

*Межотраслевые принципы* – применяются в нескольких отраслях права, например, принцип свободы труда, принцип запрещения использования принудительного труда (как и в гражданском праве).

*Отраслевые принципы* трудового права:

- свобода труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминация в сфере трудовых отношений;
- обеспечение права на содействие занятости и на защиту от безработицы;
- соблюдение требований, безопасности и гигиены труда;
- право на вознаграждение за труд;
- право на отдых;
- право на возмещение вреда, причиненному работнику при исполнении им трудовых обязанностей;
- содействие профессиональному развитию работника на производстве;
- право на индивидуальные и коллективные трудовые споры;
- право на объединение работников в профсоюзы, нанимателей – в объединения нанимателей.

**Функции трудового права:**

- социальная функция (проявляется в нормах по обеспечению занятости и реализации свободы труда);
- защитная функция (выражается в установлении уровня условий труда и разрешении трудовых споров);
- хозяйственная (производственная) функция проявляется в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов;
- воспитательная функция содержится в нормах поощрения и ответственности работников.

**Метод трудового права** состоит из следующих способов:

Императивный способ – это способ воздействия на общественные отношения государством прямо через правовые нормы. Диспозитивный способ – это способ воздействия государством на общественные отношения, при котором участники трудовых отношений могут выбрать модель поведения. Санкционированный способ – это способ воздействия, предполагающий наличие санкций, которые устанавливает государство за нарушение соответствующих правовых норм.

Дифференциация правового регулирования труда определена устойчивыми факторами (вредность и тяжесть условий труда; физическая особенность женского организма; психофизиологическая особенность подростков и т.д.), которые учитываются законодателем и в результате образуют специальные нормы.

**Система трудового права** – совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования и на другие устойчивые общности норм, имеющие структурную определенность.

Система науки или учебной дисциплины своим предметом и целью имеет изучение норм трудового права, их развитие, изучение правовых связей (правоотношений в сфере труда); изучение зарубежного трудового права и, следовательно, – международного правового регулирования труда. Система науки трудового права делится на Общую часть и Особенную часть.

Система отрасли трудового права – классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы и последующее их расположение внутри структуры отрасли. Все правовые нормы, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения можно разделить на отношения, которые:

1. определяют общие вопросы регулирования указанных отношений и составляют общую часть. Это нормы, распространенные на все общественные отношения, регулирующиеся трудовым правом, определяют основные принципы правового регулирования, основания трудовых прав и обязанностей и другие вопросы – например, глава 2 ТК регулирует вопросы заключения трудового договора;

2. регулируют определенные вопросы этих отношений и составляют особенную часть. Например, в главе 2 ТК (ст. ст. 16-29 ТК) регулируют вопросы заключения трудового договора (его содержание, условия, сроки, заключение трудового договора на определенных условиях).

**Источниками трудового права** являются нормативные правовые акты. Под нормативными правовыми актами понимаются акты, которые принимаются высшими органами государственного управления и власти, а также отраслевыми и местными органами самоуправления и устанавливают нормы права, обязательные для исполнения.

По степени субординации источники трудового права подразделяются на:

1. Международные правовые акты: международные договоры; конвенции Международной организации труда; Всеобщая декларация прав человека 1948 г.; Пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН, и др.

2. Нормативные правовые акты Республики Беларусь:

Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. с изменениями и дополнениями от 24 ноября 1996 г., от 17 октября 2004 г.;

Трудовой кодекс Республики Беларусь (принят Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь 8 июня 1999 г., одобрен Советом Республики Национального собрания Республики Беларусь 30 июня 1999 г., 26 июля 1999 г. подписан Президентом Республики Беларусь. Согласно ст. 466 ТК кодекс вступил в силу с 1 января 2000 г.

А также: Законы Республики Беларусь (например, Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. были внесены изменения и дополнения в ТК, которые вступают в силу 25 июля 2014 г.); Декреты и Указы Президента Республики Беларусь (например, Декрет Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» от 26 июля 1999 г. № 29); постановления Совета Министров Республики Беларусь; постановления министерств и ведомств Республики Беларусь; распоряжения местных органов власти и самоуправления.

3. Локальные правовые акты организации – это правовой акт, действие которого ограничено рамками одной организации. К ним относятся: коллективный договор; Правила внутреннего трудового распорядка; Трудовой договор; Положения о премировании и др. Локальные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, являются недействительными.

## **Отграничение трудового права от других отраслей права**

*Гражданское право* регулирует отношения, связанные с трудом и его продуктом (результатом), вытекающие из гражданско-правовых договоров. Предмет гражданского права – имущественные и неимущественные, связанные с имущественными отношениями. Предмет трудовых отношений – живой труд, а гражданско-правового договора – овеществленный труд или продукт труда. Для гражданского права характерно признание за организациями и гражданами юридического равенства.

*Административное право* регулирует отношения по осуществлению исполнительно-распорядительной деятельности государственных органов. Субъекты административно-правовых отношений находятся в соподчиненном положении. Трудовое право регулирует отношения, основанные на действиях равноправных субъектов, строящиеся на договорных началах, связь наниматель-работник носит характер производственного, а не административного управления.

Предметом *права социального обеспечения* являются общественные отношения, складывающиеся в процессе материального обеспечения граждан, когда они утрачивают трудоспособность или достигают пенсионного возраста. Таким образом, право социального обеспечения отличается от трудового права по юридическим фактам, которые лежат в основе их возникновения и прекращения, возникающие при сложных юридических составах, включающих несколько оснований и прекращающие по особым основаниям, носящим объективный характер.

### ***Рекомендуемые источники***

1. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие для студентов и курсантов учреждений высш. образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / А. А. Греченков ; Учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь». – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Академия МВД, 2017. – 431 с.

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

3. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

5. Трудовое право : учеб. для студентов учреждений высш. образования по спец. «Правоведение», «Экономическое право» / , В. И. Семенов [и др.] ; под ред. В. И. Семенова ; [науч. ред. Г. Б. Шишко]. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

## ***Тема 2***

### **Правоотношения по трудовому праву. Субъекты трудового права**

#### ***Контрольные вопросы***

1. Приведите примеры законодательных актов, которые регулируют трудовые и связанные с ними правоотношения.

2. Какие общественные отношения, связанные с применением труда, входят в предмет трудового права?

3. Какие виды субъектов трудового права Вы знаете?
4. Что такое правосубъектность в трудовом праве?
5. Дайте определения понятиям «Наниматель», «Работник». раскройте права и обязанности нанимателя и работников.
6. Раскройте основные функции органов надзора и контроля.

#### *Темы рефератов*

1. Понятие и классификация трудовых правоотношений.
2. Характеристика индивидуального предпринимателя как нанимателя по трудовому договору.
3. Правовой статус руководителя организации как наемного работника.
4. Правовой статус гражданина как субъекта трудового права.
5. Деятельность государственной службы занятости.

#### *Тестовые задания*

1. К отношениям, связанным с трудовыми, относятся:
  - а) возникновение права собственности;
  - б) государственное социальное страхование;
  - в) отношения, вытекающие из признания гражданина ограничено дееспособным;
  - г) процессуальные отношения в сфере социального обеспечения.
2. Основным субъектом международно-правового регулирования труда является:
  - а) ЕврАзЭС;
  - б) МОТ;
  - в) ЮНЕСКО;
  - г) НАТО.
3. Объектом правоотношений по трудовому праву является:
  - а) возможность получения беспроцентных субсидий;
  - б) вещи, ценные бумаги;
  - в) жизнь и здоровье человека и гражданина;
  - г) сам труд.

### **Теоретический материал**

Правоотношения в сфере трудового права – это отношения, урегулированные трудовым законодательством (трудовые правоотношения) и производные от них, тесно связанные с трудовыми отношениями.

Общие черты всех правоотношений в сфере труда:

1. Выступают в качестве юридической формы выражения общественных отношений складывающихся в процессе производства материальных и духовных благ и в иных сферах применения труда.
2. В них выражена воля государства и субъектов этих правоотношений.
3. В них реализуются нормы и принципы трудового права.

**Трудовое правоотношение** – добровольная юридическая связь работника с нанимателем по поводу его труда, в результате чего работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию по оговоренной специальности, квалификации, должности на данном предприятии с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а наниматель обязуется предоставить работу, создать необходимые условия труда и оплачивать труд в соответствии с трудовым вкладом работника. Трудовые правоотношения возникают в результате заключения трудового договора.

### **Признаки трудовых правоотношений:**

1. носят личный характер прав и обязанностей работника, который обязан только своим трудом участвовать в производстве или иной деятельности предприятия;

2. работник обязан выполнять определенную заранее обусловленную функцию, т.е. работу по определенной специальности, квалификации или должности. По гражданско-правовым договорам работник выполняет индивидуально-конкретное задание к определенному сроку;

3. выполнение трудовой функции осуществляется в условиях общего труда, что обуславливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, т.е. включение граждан, заключивших трудовой договор, в состав работающих организаций (трудового коллектива);

4. возмездный характер трудовых правоотношений, который выражается в выплате зарплаты. Оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически в установленное время, а не за конкретный результат овлеществленного труда;

5. субъекты трудовых правоотношений имеет право на прекращение правоотношений без санкций, но в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

**Виды трудовых правоотношений** зависят от соответствующих трудовых отношений и от вида трудового договора, лежащего в основе возникновения этого трудового правоотношения.

Трудовой договор может различаться по формам собственности, по организационно-правовой форме предприятия, по видам трудовых договоров. Существуют два специфических трудовых договора:

1. Ученический – заключается с лицом, в обязанности которого входит не выполнение трудовых функций, а получение знаний и навыков.

2. Трудовой договор, заключаемый с совместителями – данный работник состоит в двух трудовых отношениях: по основному месту работы и совмещаемому.

Понятие трудовых правоотношений едино по следующим элементам: субъектам; содержанию; основанию возникновения и прекращения трудовых правоотношений.

Основными **субъектами трудовых правоотношений** являются работник и наниматель.

*Работник* – лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключения трудового договора и непосредственно выполняющее трудовую функцию.

*Наниматель (-и)* – юридические лица, физические лица, наделенные законодательством правом заключать, изменять, прекращать трудовой договор.

Основу правового статуса субъекта трудового права составляют субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из действия закона. Они называются статутными, в отличие от тех прав и обязанностей субъектов, которые составляют содержание конкретных правоотношений. Основные статутные права и обязанности работника содержатся в ст. 41-43 Конституции Республики Беларусь, ст. 11 и ст. 53 ТК, нанимателя – в ст.ст. 12, 54, 55 ТК. Для того чтобы лицо могло стать работником, необходимо наличие трудовой правосубъектности – единой способности физических лиц быть субъектом трудовых правоотношений. Правосубъектность включает в себя: право-, дееспособность и деликтоспособность. Необходимо наличие волевого критерия и соответствующего законодательству возрастного критерия (ст. 21, гл. 20 ТК).

Субъектами трудового права также являются:

– *органы занятости и трудоустройства;*

– *профсоюзы;*

– *социальные партнеры на всех уровнях* (наниматели (их объединения), профсоюзы (их объединения), органы государственного управления);



– *трудовые коллективы организаций;*  
– *правоохранительные органы* (комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии, трудовой арбитраж, суд, прокуратура, инспекции труда).

**Содержание трудового правоотношения** – единство его свойств и связей, т.е. определенное сочетание прав и обязанностей субъектов. Юридическое содержание – субъективные права и обязанностей субъектов. Материальное содержание – поведение субъектов. Субъективное право – это защищенная законом возможность (юридическая мера) управомоченного лица, т.е. одного из субъектов трудовых правоотношений, требовать от другого обязанного субъекта совершения определенных действий либо определенного поведения. Субъективная юридическая обязанность – это юридическая мера должного поведения обязанного лица, действие либо бездействие, воздействие за нарушение обязанностей.

**Юридические факты возникновения изменения и прекращения трудового правоотношения.** Трудовое правоотношение основано на свободном волеизъявлении его участника, правовым выражением которого является трудовой договор – двусторонний юридический акт. Это основание для большинства трудовых правоотношений. Для некоторых трудовых правоотношений существует сложный состав юридических фактов, например, в некоторых случаях заключению трудового договора предшествует конкурс или выборы.

Основанием изменения трудового договора обычно является соглашение – двустороннее волеизъявление сторон (регулируются главой 3 ТК – перевод, перемещение, изменение существенных условий труда), кроме случаев, предусмотренных законом (ст. 33, ст. 34 ТК).

Прекращение трудовых правоотношений возможно в случаях, предусмотренных ст. 35 ТК. Основания прекращения классифицируют в зависимости от того, какая из сторон выступает инициатором:

1. соглашение сторон (п.1 ст. 35 ТК; ст. 37 ТК);
2. истечение срока действия срочного трудового договора (пункты 2-5 ст. 17 ТК),
3. по инициативе работника (ст. 40; ст. 41 ТК);
4. по инициативе нанимателя (ст. 42, ст. 43 ТК);
5. основания, связанные с изменением трудового договора (п. 4, 5 ст. 35 ТК);
6. по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 44 ТК);
7. расторжение с предварительным испытанием (ст. 29 ТК).

Статья 5 ТК регулирует особенности применения норм ТК **к трудовым отношениям отдельных категорий работников**, правовой статус которых определяется следующими нормативными правовыми актами:

Кодекс Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей; Таможенный кодекс Респ. Беларусь; Законы Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» от 05.11.1992 г. (с изм. и доп.); «О статусе военнослужащих» от 04.01.2010 г. (с изм. и доп.); «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003 (с изм. и доп.); Указы Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах дипломатической службы Республики Беларусь» от 15.05.2008 г. (с изм. и доп.); «Об утверждении Положения о прохождении службы в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь» от 11.01.2013 г (с изм. и доп.); «Об утверждении Положения о порядке прохождения военной службы» от 25.04.2005 г. (с изм. и доп.); «О некоторых вопросах органов финансовых расследований Комитета государственного контроля» от 20.12.2007 г. (с изм. и доп.); «Об образовании Следственного комитета Республики Беларусь» от 12.09.2011 г.

2. В соответствии со ст. 4 ТК к **отношениям, тесно связанные с трудовыми отношениями**, относятся:

1. Профессиональная подготовка работника на производстве. Это: 1. ученические правоотношения (субъекты – ученик и наниматель); 2. отношения по поводу повышения квалификации кадров возникают между работником и нанимателем, которые состоят в трудовых правоотношениях; 3. отношения по руководству обучением возникают на основе договора между обучающим и нанимателем.

2. Деятельность профсоюзов и объединение нанимателей. Это правоотношения, связанные с социальным партнерством, где рассматриваются права и обязанности участников в сфере организации труда, разработке, обсуждении и принятии локальных нормативных правовых актов. Возникают по инициативе любого из участников (работников, их представителей, нанимателей, их представителей).

3. Отношения, связанные с занятостью и трудоустройством. Регулируются Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 г. (с изм. и доп.). Субъекты: безработный, органы службы занятости, наниматель.

4. Отношения, связанные с контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде. Надзор и контроль бывает двух видов: государственный и общественный. Государственный осуществляется Генеральным Прокурором Республики Беларусь, специальными уполномоченными органами (например, Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь). Общественный контроль осуществляют профсоюзы.

5. Отношения, связанные с рассмотрением трудовых споров. Возникают при обращении в общий суд и непосредственно при рассмотрении трудового спора.

6. Отношения, связанные с государственным социальным страхованием. Закон «Об основах государственного социального страхования» от 31 января 1995 г. № 3563-ХП (с изм. и доп.) определяет государственное социальное страхование как систему пенсий, пособий и других выплат гражданам Республики Беларусь за счет средств государственного страховых фондов в случаях, предусмотренных законодательством.

### ***Рекомендуемые источники***

1. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие для студентов и курсантов учреждений высш. образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / А. А. Греченков ; Учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь». – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Академия МВД, 2017. – 431 с.

2. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск : Вышэйшая школа, 2019. – 381 с.

4. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

6. Трудовое право : учеб. для студентов учреждений высш. образования по спец. «Правоведение», «Экономическое право» / , В. И. Семенков [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова ; [науч. ред. Г. Б. Шишко]. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

### Тема 3

## Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения

#### *Контрольные вопросы*

1. Кто является социальным партнером: на республиканском уровне; на отраслевом или территориальном уровне?
2. Согласно Закону Республики Беларусь «О профессиональных союзах» определите особенности структурной организации профсоюзов, виды профсоюзов.
3. Перечислите основные права и обязанности профсоюзов.
4. Каков порядок заключения коллективных договоров, соглашений; внесения изменений и (или) дополнений в коллективные договоры, соглашения.
5. Сфера и срок действия коллективных договоров, соглашений.

#### *Темы рефератов*

1. Социальное партнерство на современном этапе: проблемы и перспективы
2. Правовое регулирование деятельности профсоюзов. Основные полномочия профсоюзов в сфере регулирования трудовых отношений
3. Коллективные переговоры и порядок их ведения
4. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений.

#### *Тестовые задания*

1. Какой нормативный акт содержит обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории:
  - а) соглашение;
  - б) трудовой договор;
  - в) решение КТС;
  - г) Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Коллективный договор предприятия «Маяк» распространяется:
  - а) на нанимателя и всех работников данного предприятия, от имени которых он заключен;
  - б) только на администрацию предприятия;
  - в) только на членов профсоюза;
  - г) не подходит ни один из предложенных вариантов.
3. Профессиональный союз – это ...
  - а) участник общественных отношений, обладающий правами и обязанностями;
  - б) организация, которая имеет в собственности, в хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам;
  - в) добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в высших, средних и профессионально-технических учебных заведениях, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сфере для защиты трудящихся, их социально-экономических прав и интересов;
  - г) граждане, участвующие своим трудом в деятельности предприятия.

## Теоретический материал

Социальное партнерство – совместная деятельность участников коллективных трудовых отношений в социально-трудовой сфере различных слоев и групп населения. Это консультации и сотрудничество между работниками и нанимателем на различных уровнях по поводу определенных взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда (ст. 352 ТК). В целях осуществления взаимодействия Правительства, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов по реализации социально-экономической политики, защите трудовых прав, экономических и социальных интересов граждан действует Национальный совет по трудовым и социальным вопросам. Третьей стороной в социальном партнерстве выступает государство – гарант, контролер, законодатель.

**Основные принципы** социального партнерства: равноправие сторон; соблюдение норм законодательства; полномочность принятия обязательств; добровольность принятия обязательств; учет реальных возможностей принятия реальных обязательств; обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства; отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности; взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Социальное партнерство представлено следующими **организационно-правовыми формами**:

1. консультации – проводятся по наиболее сложным социально-экономическим вопросам с участием специалистов в целях достижения взаимопонимания сторон.

2. коллективные переговоры – основная форма социального партнерства, которая имеет целью сопоставить, учесть и согласовать взаимные интересы нанимателя и занятых у него работников (например, коллективные переговоры по заключению, внесению изменений и дополнений в коллективный договор). Регулирует порядок проведения коллективных переговоров Конвенция МОТ № 154 от 19.06.1981 г. «О содействии коллективным переговорам» и глава 34 ТК. Как правило, основная цель коллективных переговоров – урегулирование отношений между нанимателем и трудящимися.

**Соглашение** – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. В зависимости от количества сторон, участвующих в переговорах по заключению соглашения: двусторонние; трехсторонние, где третья сторона – орган государственного управления, если он не является нанимателем.

В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений различают:

1. Генеральные соглашения – заключенные на республиканском уровне. Например, действует Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2014-2015 годы. Цель заключения данного трехстороннего соглашения – установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений в республике.

2. Тарифные соглашения – заключенные на отраслевом уровне (например, соответствующими профсоюзами или их объединениями, объединениями нанимателей, органами государственного управления).

3. Местные соглашения – заключенные на определенной территории (например, областные соглашения соответствующих профсоюзов или их объединений, объединений нанимателей, органов государственного управления).

Количество участников, содержание соглашения определяется соглашением сторон. Соглашение заключается на срок от одного до трех лет, конкретная продолжительность определяется сторонами. Вступает в силу со дня подписания либо в установленный сторонами срок. Действует до принятия нового соглашения (ст. 367 ТК).

Таким образом, соглашение – это правовая форма социального партнерства. Соглашение отличается от коллективного договора тем, что регулирует отношения в социально-трудовой сфере на более высоком уровне.

**Коллективный договор.** Впервые коллективные договоры были заключены в Великобритании в конце XVIII века. С этого времени коллективные договоры начали заключаться во многих странах, и сегодня они являются основными регуляторами условий труда. Разница между соглашениями и коллективными договорами в том, что соглашения носят рекомендательный характер, нормы же коллективного договора для сторон к выполнению обязательны.

Следует отметить, что в Республике Беларусь наблюдается высокий охват работающих колдоговорным регулированием, который составляет 97 %. По сравнению, в США – 15%, в Японии, Литве Чехии – 20-30%. Самый высокий данный показатель в таких странах как Словения – 100%, Куба – 98%.

Определение понятия коллективного договора основывается на положениях Рекомендации МОТ № 91 от 1951 г. «О коллективных договорах».

Коллективный договор (ч.1 ст. 361 ТК) – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Это разновидность социально-партнерских отношений на уровне организации (учреждения) независимо от форм собственности. Однако заключение коллективного договора – это право, а не обязанность субъектов.

Условия и нормы коллективных договоров обязательны для сторон, заключивших его. Если они ухудшают правовое положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, то они признаются недействительными (ст. 362 ТК).

Стороны – работники организации в лице их представительных органов (ст. 354 ТК) и нанимателя или его представителей (ст. 355 ТК).

Содержание – согласованные сторонами условия, призванные урегулировать социально-трудовые отношений в данной организации, которые должны быть известны всем работникам, от имени которых он заключается (ст. 364 ТК). Коллективный договор может иметь приложения, которые являются его неотъемлемой частью.

#### **Условия коллективного договора:**

1. Нормативные правовые – отдельные нормы централизованного законодательства и локальные правовые нормы, установленные сторонами в пределах их компетентности, которые распространяются на работников данной организации.

2. Информационные условия – нормы централизованного законодательства, которые имеют не только регулирующее, но и информационное значение. Они не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства.

3. Обязательственные условия – не носят общего характера. Это конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей, ответственных за их выполнение.

После заключения коллективный договор должен регистрироваться в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения нанимателя. Изменение и дополнение в коллективный договор осуществляют в таком же порядке, как и заключение.

Таким образом, коллективный договор призван создавать правовой климат для существования социально-партнерских отношений между нанимателем и работниками, сгладить угрозу социального конфликта, обеспечить благоприятную социальную инфраструктуру для работников.

#### **Контроль за исполнением соглашений, коллективных договоров**

Контроль за исполнением Генерального соглашения осуществляется Национальным советом по труду и социальным вопросам; тарифных и местных соглашений – постоянно действующими местными и региональными советами по труду и социальным

вопросам. Контроль за исполнением коллективных договоров организаций осуществляется комиссией из представителей сторон нанимателя и работников (ст. 375 ТК).

**Ответственность сторон соглашения, коллективного договора** наступает за неисполнение обязательств в соответствии с законодательством, соглашениями, коллективными договорами. Нарушения могут быть: уклонение от участия в переговорах; нарушение или невыполнение условий коллективных договоров, соглашений.

#### ***Рекомендуемые источники***

1. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие для студентов и курсантов учреждений высш. образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / А. А. Греченков ; Учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь». – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Академия МВД, 2017. – 431 с.

2. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. Об утверждении Положения о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам : Указ Президента Респ. Беларусь, 5 мая 1999 г., № 252 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июля 1995 г., № 278 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

5. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск : Вышэйшая школа, 2019. – 381 с.

6. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

8. Трудовое право : учеб. для студентов учреждений высш. образования по спец. «Правоведение», «Экономическое право» / , В. И. Семенов [и др.] ; под ред. В. И. Семенова ; [науч. ред. Г. Б. Шишко]. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

### ***Тема 4***

## **Правовое регулирование занятости и трудоустройства**

#### ***Контрольные вопросы***

1. Какова государственная политика в сфере занятости?
2. Какие формы занятости и трудоустройства Вы знаете?
3. Назовите основные нормативные правовые акты, регулирующие сферу занятости.
4. Назовите четыре критерия, определяющие статус безработного.

#### ***Темы рефератов***

1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства
2. Гарантии и компенсации в области занятости населения
3. Права и обязанности безработного.

### *Тестовые задания*

1. При наличии письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим:

- а) 14-летнего возраста;
- б) 18-летнего возраста;
- в) 21 года;
- г) 16-летнего возраста.

2. Нанимателем может являться:

- а) иностранные государства;
- б) обособленное структурное подразделение;
- в) юридическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключать и прекращать трудовой договор с работником;
- г) Республика Беларусь.

3. В систему нормативных правовых актов Республики Беларусь, регулирующих вопросы обеспечения занятости населения, входят:

- а) Конституция Республики Беларусь;
- б) Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь»;
- в) Декреты Президента Республики Беларусь, регулирующие вопросы занятости населения;
- г) все вышеперечисленные пункты.

### **Теоретический материал**

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 сорока нормативных правовых актов. Основным среди них является Закон Республики Беларусь «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 Республики Беларусь «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 трудоустройстваемого 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.

#### ***Рекомендуемые источники***

1. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие для студентов и курсантов учреждений высш. образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / А. А. Греченков ; Учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь». – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Академия МВД, 2017. – 431 с.

2. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов: Закон Респ. Беларусь, 23 июля 2008 г., № 422-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-XII (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.



5. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 11 нояб. 1991 г., № 1224-ХП (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

6. Об охране труда : Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-З (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

7. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск : Вышэйшая школа, 2019. – 381 с.

8. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

9. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

10. Трудовое право : учеб. для студентов учреждений высш. образования по спец. «Правоведение», «Экономическое право» / , В. И. Семенов [и др.] ; под ред. В. И. Семенова ; [науч. ред. Г. Б. Шишко]. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

## **Тема 5**

### **Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение). Контрактная форма найма на работу**

#### *Контрольные вопросы*

1. Какие документы имеет право потребовать наниматель, а гражданин обязан предъявить при заключении трудового договора?

2. С лицами, достигшими какого возраста, допускается заключение трудового договора?

3. Какие виды трудовых договоров Вы знаете?

4. Составьте проект срочного трудового договора

5. Каков порядок прекращения трудового договора

а) по желанию работника б) по требованию работника?

6. Каков порядок и условия изменения трудового договора?

7. В какой срок наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда?

#### *Темы рефератов*

1. Трудовой договор: стороны договора, порядок заключения, содержание.

2. Контракт как разновидность срочного трудового договора, особенности правового регулирования.

3. Контракты со служащими государственного аппарата.

4. Предварительное испытание при приеме на работу и его юридическое значение.

5. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.

6. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя.

7. Трудовые договора с временными и сезонными работниками.

8. Особенности регулирования труда с работниками-надомниками и домашними работниками.

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

### *Тестовые задания*

1. Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:
  - а) с домашним работником, состоящим в близком родстве с нанимателем;
  - б) с сезонным работником, состоящим в близком родстве с нанимателем;
  - в) с инвалидом;
  - г) без намерения создать юридические последствия.
  
2. Одним из обязательных условий трудового договора являются:
  - а) начало действия трудового договора;
  - б) предварительное испытание;
  - в) обязанность отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя;
  - г) трудовая функция.
  
3. При приеме на работу инвалидам не устанавливается:
  - а) испытательный срок;
  - б) размер оклада;
  - в) время работы и отдыха;
  - г) место работы.

### **Теоретический материал**

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

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

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

**Правовое значение трудового договора** состоит в следующем:

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

Трудовые договоры необходимо отличать от гражданско-правовых договоров.

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

2. Для гражданских отношений характерным является равенство сторон, а для трудовых – подчинение работника нанимателю.

Исчисление сроков в трудовом праве регулирует ст. 10 ТК. В трудовом праве срок – это календарная дата или период времени, с наступлением либо истечением которого возникают, изменяются либо прекращаются трудовые и связанные с ними правоотношения. Сроки действия трудовых договоров регулируются ст. 17 ТК.

Трудовые договоры могут заключаться на:

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

2) определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться без учета требований к срочным трудовым договорам, предусмотренных частью второй статьи 17 ТК, с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию.

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

К числу срочных трудовых договоров также относятся:

– договоры о временной работе на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев.

– договоры о выполнении определенной работы. Заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно: окончание работы определяется не какой-либо точно установленной датой, а фактом завершения работы, подтверждаемым обычным актом приемки. Прекращается со дня завершения этой работы.

- договоры на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (например, трудовой договор с работником на время отсутствия работницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 185). Данный вид трудового договора прекращается со дня, предшествующего дню выхода временно отсутствующего работника на работу.

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

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

Порядок и условия заключения контрактов установлены:

- главой 18-1 ТК;
- Декретом Президента Респ. Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм. и доп.);
- Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 25.09.1999 № 1476 (с изм. и доп.);
- Указом Президента Респ. Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (с изм. и доп.);
- другими актами законодательства.

Важнейшими особенностями контракта являются:

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

Порядок и условия заключения контрактов с отдельными категориями работников предусмотрен специальными нормативными правовыми актами. Важные положения, касающиеся применения контрактной формы найма, содержат постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (с изм. и доп.); «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» от 26 июня 2008 г. № 4 (с изм. и доп.).

**Изменение трудового договора** регулирует глава 3 ТК. Под изменением трудового договора следует понимать изменение его условий, определенных соглашением сторон. Существует три вида изменения трудового договора:

- 1) перевод;
- 2) перемещение;
- 3) изменение существенных условий труда.

**Перевод** – поручение нанимателем работы по другой профессии, специальности, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности), а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки) (ст. 30 ТК).

Таким образом, изменение трудового договора является переводом, если изменяется одно из следующих условий: трудовая функция, наниматель или местность выполнения работы.

В отличие от перевода **перемещение** есть поручение работнику прежней работы в той же местности, но в другом структурном подразделении, на другом рабочем месте, механизме или агрегате с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором (ст. 31 ТК). При перемещении не требуется согласия работника.

Перевод и перемещения могут быть как временными, так и постоянными.

Временные переводы регулируются: ст. 33 ТК (временный перевод в связи с производственной необходимостью); ст. 34 ТК (временный перевод в случае простоя).

Временный перевод для замещения отсутствующего работника без согласия работника ограничен в сроках (не более одного месяца в течение календарного года).

Временный перевод без согласия работника возможен:

- поручение работы в той же местности (ч. 4 ст. 33 ТК);
- наличие производственной необходимости для нанимателя, с которым заключен трудовой договор;
- работа не должна быть противопоказана по состоянию здоровья;
- работник не является молодым специалистом (перевод молодых специалистов на работу, которая не связана с полученной специальностью, запрещен);
- на срок не более одного месяца.

С января 2020 года вводится *новый вид временного перевода*, согласно которому перевести работника можно будет и по иным причинам. Например, если нанимателю нужно перевести работника на вакантную должность на период подбора подходящей кандидатуры. Однако для этого необходимо *наличие следующих условий*: наличие письменного согласия работника; срок перевода не превышает 6 месяцев в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

***Изменение существенных условий труда.*** В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре. Существенными условиями труда признаются системы и уменьшение оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия.

Таким образом, данное право наступает у нанимателя при наличии следующих условий:

1. в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами;
2. в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК (письменное предупреждение работника об изменении существенных условий труда не позднее, чем за один месяц);
3. при продолжении работы работником по той же специальности, квалификации, должности, определенных в трудовом договоре.

При прекращении трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК на нанимателе лежат минимальные обязанности: выплатить работнику выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48 ТК).

#### ***Рекомендуемые источники***

1. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

2. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 : Указ Президента Респ. Беларусь, 12.04.2000 г., № 180 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. О заключении контрактов с руководителями государственных организаций : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 мая 2007 г., № 604 (с изм. и доп.) //

Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

5. Об утверждении примерной формы трудового договора : постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 27 дек. 1999 г., № 155 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

6. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск : Вышэйшая школа, 2019. – 381 с.

7. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

## **Тема 6**

### **Правовое регулирование заработной платы. Гарантийные и компенсационные выплаты**

#### *Контрольные вопросы*

1. В чем отличие заработной платы от других видов доходов?
2. Перечислите формы, системы и размеры оплаты труда
3. В чем состоит правовая охрана заработной платы?
4. Каков максимальный размер удержаний из заработной платы?
5. Какие виды гарантийных выплат Вы знаете? Назовите их отличия от гарантийных доплат.
6. Раскройте понятие компенсационных выплат и их видов.

#### *Темы рефератов*

1. Республиканские тарифы оплаты труда.
2. Индексация заработной платы. Минимальная заработная плата.
3. Сроки и порядок выплаты заработной платы.
4. Понятие гарантийных выплат и доплат.
5. Компенсационные выплаты.
6. Порядок и размер выплаты выходного пособия. Удержания из заработной платы.

#### *Тестовые задания*

1. Минимальная заработная плата – это:
  - а) сумма, необходимая для проживания работника и его семьи в течение месяца
  - б) государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора;
  - в) тарифная ставка (оклад);
  - г) вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также

за периоды, включаемые в рабочее время совокупность вознаграждений, исчисляемых в натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполняемую работу.

2. Компенсациями являются

а) денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей;

б) возмещение работнику утраченного заработка в связи с незаконным увольнением;

в) возмещение работнику причиненного морального вреда;

г) денежные выплаты при уходе в трудовой отпуск.

3. Гарантии – это:

а) денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей;

б) возмещение работнику утраченного заработка в связи с незаконным увольнением;

в) денежные выплаты при уходе в трудовой отпуск;

г) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав.

### **Теоретический материал**

**Заработная плата** – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу. Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время.

Заработную плату следует рассматривать как экономическую и как правовую категории. Как экономическая категория заработная плата представляет собой цену, в которую превращается стоимость рабочей силы. Размер заработной платы не должен быть ниже стоимости определенного набора товаров и услуг, который необходим рабочим и служащим для обеспечения их жизненных потребностей и потребностей семьи.

Заработная плата как правовая категория представляет собой элемент трудового правоотношения. Фактически это деятельность государства и нанимателей по правовому регулированию отношений в сфере заработной платы.

**Признаки, характеризующие заработную плату** как главный элемент трудового правоотношения.

1. Это вознаграждение за труд, т.е. 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 в установленные сроки с периодичностью не менее двух раз в месяц.

Контракт может предусматривать выплату зарплаты не реже одного раза в месяц (п. 1 ч. 1 ст. 261-2 ТК).

Таким образом, законодательство устанавливает минимальную периодичность выплаты зарплаты, согласно которой наниматель должен выплачивать зарплату минимум:

– один раз в месяц работникам, с которыми заключены контракты;

– два раза в месяц работникам, с которыми заключены иные виды трудового договора.

Заработная плата не является единственным обязательством, по которому наниматель должен рассчитаться с работником. Трудовое законодательство в ряде случаев предусматривает выплаты, не связанные и не соизмеримые с затратами труда работника, но носящие гарантийный и компенсационный характер. Цель этих выплат – недопущение снижения заработной платы работника в случаях, когда он освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей или изменяются обычные условия его труда.

В законодательстве различаются гарантийные выплаты и доплаты.

**Гарантийные доплаты** предусмотрены при наличии работы, если работник загружен работой не в полной мере, в связи с чем теряет в зарплате. Доплаты суммируются с зарплатой, начисленной за фактически отработанное время, выпущенную продукцию. К гарантийным доплатам относятся:

- доплаты несовершеннолетним работникам за время сокращенного рабочего дня (смены),
- доплаты при невыполнении норм выработки, браке, простое не по вине работника,
- доплаты при переводах и перемещениях на нижеоплачиваемую работу и др.

**Гарантийные выплаты** можно разделить на следующие виды:

- гарантии для работников, избранных на выборные должности, которым после окончания их полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации (ст.100 ТК);

- на время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по законодательству эти обязанности могут осуществляться в рабочее время – сохраняется место работы (должность) и средний заработок за счет соответствующих государственных или иных органов и организаций (ст. 101 ТК);

- гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации, стажировки и переподготовки – за ними сохраняется место работы (должность) и им производятся выплаты, предусмотренные законом (ст.102 ТК);

- гарантийные выплаты для работников, направляемых нанимателем на обследование или осмотр в учреждения здравоохранения. За время нахождения на медицинском обследовании, осмотре за работниками, обязанными проходить такие обследования или осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.103 ТК);

- гарантийные выплаты для работников, являющихся донорами. Регулируются ст. 104 ТК и Законом Республики Беларусь «О донорстве крови и ее компонентов» от 30 ноября 2010 г. № 197-3 (с изм. и доп.). Сохранение среднего заработка за донорами за день их обследования и сдачи крови и ее компонентов, а также за предоставленный после этого дополнительный день отдыха, в том числе и в случае его присоединения к трудовому отпуску, производится за счет нанимателя по месту работы с последующей компенсацией за счет средств медицинского учреждения.

- гарантийные выплаты для работников, являющихся изобретателями и рационализаторами. Работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений, осуществляемая работником-автором у того же нанимателя, оплачивается в размере не менее среднего заработка. Данная работа у другого нанимателя влечет освобождение от работы с сохранением должности и оплата этой работы в размере не менее среднего заработка производится по договоренности между нанимателями и работником (ст. 105 ТК).

Наряду с гарантийными выплатами законодательством предусматриваются **компенсационные выплаты** – это денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей (ст. 90 ТК). В отличие от гарантийных выплат их цель – возместить работнику понесенные расходы.

К основным видам компенсационных выплат относятся:

- командировочные (ст. 91–95 ТК). *Служебной командировкой* признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата за все рабочие дни по графику постоянного места работы. При служебных командировках наниматель обязан выдать аванс и возместить следующие расходы: по проезду к месту служебной командировки и обратно; по найму жилого помещения; за проживание вне места постоянного жительства



(суточные); иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы. Порядок и размеры возмещения расходов при служебных командировках определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

- надбавки за подвижной и разъездной характер работы устанавливаются в целях компенсации повышенных расходов, связанных с частой передислокацией организации или оторванностью работника от постоянного места жительства (ст. 99 ТК). Надбавки устанавливаются: за постоянную работу в пути, которая производится по специальным графикам, предусматривающим и время отдыха в пути следования (поездки); за производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, при организации работы вне постоянного места жительства работников.

- в связи с переездом на работу в другую местность (ст. 96, ст. 98 ТК). Работникам, лицам, завершившим обучение, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, направлением, в порядке организованного набора либо приемом в соответствии с предварительной договоренностью, заключенными договорами или заявками, распределением, возмещаются:

- 1) стоимость проезда работника, выпускника, и членов их семей (муж, жена и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними);

- 2) расходы по провозу имущества в количестве до 500 кг на самого работника, выпускника, и до 150 кг на каждого переезжающего члена семьи;

- 3) суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

- 4) единовременное пособие на самого работника, выпускника, в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, выпускника;

- за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику. Размер и порядок данной выплаты определяются по договоренности с нанимателем (ст. 106 ТК).

### ***Рекомендуемые источники***

1. О порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных командировках: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.03.2019 № 176 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

2. Об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие) : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 26 мая 2000 г., № 763 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск : Вышэйшая школа, 2019. – 381 с.

4. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

6. Трудовое право : учеб. для студентов учреждений высш. образования по спец. «Правоведение», «Экономическое право» / , В. И. Семенов [и др.] ; под ред. В. И. Семенова ; [науч. ред. Г. Б. Шишко]. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

## *Тема 7*

### **Правовое регулирование рабочего времени. Правовое регулирование времени отдыха**

#### *Контрольные вопросы*

1. Раскройте значение понятий «рабочее время», «нормирование рабочего времени», «нормы рабочего времени».
2. Какие виды рабочего времени Вы знаете?
3. В чем состоит особенность применения режима гибкого рабочего времени? Ограничения применения режимов гибкого рабочего времени.
4. В чем отличие сверхурочных работ от ненормированного рабочего дня? Ограничения сверхурочных работ. Категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день
5. Каким образом осуществляется учет рабочего времени?
6. Какие виды времени отдыха Вы знаете?
7. В чем состоит правовое регулирование перерывов для отдыха и питания, дополнительных специальных перерывов, междудневных перерывов в работе?
8. Каким образом оплачивается работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни?

#### *Темы рефератов*

1. Режим рабочего времени при сменной работе.
2. Суммированный учет рабочего времени.
3. Работа в ночное время.
4. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.
5. Правовое регулирование работы по совместительству.
6. Виды времени отдыха. Дополнительные дни отдыха.

#### *Тестовые задания*

1. Полная норма рабочего времени в неделю не может превышать:
  - а) 39 часов в неделю;
  - б) 40 часов в неделю;
  - в) 41 час в неделю;
  - г) 42 часа в неделю.
  
2. Накануне государственных праздников и праздничных дней продолжительность работы работников при полной нагрузке сокращается:
  - а) на полчаса;
  - б) на 1 час;
  - в) на 2 часа;
  - г) на 40 минут.
  
3. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:
  - а) 120 часов в год;
  - б) 130 часов в год;
  - в) 160 часов в год;
  - г) 180 часов в год.

## Теоретический материал

В связи с тем, что общественно полезная деятельность людей разнообразна, самым общим и приемлемым для всех ее видов измерителем количества затраченного труда выступает **рабочее время**. Категория рабочего времени применяется во многих областях знаний – экономике, социологии, психологии.

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективными договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности (п. 1 ст. 110 ТК). Этот аспект рабочего времени и подлежит правовому регулированию. К рабочему времени в ряде случаев относятся периоды, когда работник фактически не выполнял трудовые обязанности (например, время простоя, сверхурочная работа по распоряжению нанимателя). Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается.

Правовая база по регулированию рабочего времени разрабатывается с учетом Декларации права и свобод человека 1948 года, конвенций и рекомендаций МОТ. Правовое регулирование рабочего времени в Республике Беларусь осуществляется: Конституцией Республики Беларусь (ст. 43), ТК (гл. 10), Типовыми ПВТР и иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными правовыми актами.

Значение правового регулирования рабочего времени в том, что законодательство о рабочем времени закрепляет общественно необходимую меру труда, устанавливает свободное от работы время отдыха и направлено на охрану жизни и здоровья работников, тем самым отражая и конкретизируя основной принцип трудового права об обеспечении права на отдых и ограничение рабочего времени.

Согласно ч. 4 ст. 110 ТК **нормирование продолжительности рабочего времени** осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных ТК (верхние пределы продолжительности рабочей недели, ежедневной работы (смены), сокращенная продолжительность рабочего времени) и коллективными договорами.

Различаются нормы

1. первичные;
2. производные от первичных – расчетные, установленные законодательством и определяемые в локальном порядке.

К **первичным нормам** относятся: рабочий день (рабочая смена) и рабочая неделя.

**Рабочая неделя** – это продолжительность работы в пределах календарной недели. Измеряется в часах и минутах. Виды рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями; шестидневная с одним выходным днем. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

**Рабочий день** – это продолжительность рабочего времени для конкретного работника (или группы работников) в течение суток. Измеряется в часах и минутах. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется ПВТР или графиком работы (сменности). ТК устанавливает предельную продолжительность ежедневной работы в зависимости от вида рабочей недели

**Производными (расчетными)** нормами являются месячная, годовая и другие нормы. Они определяются из величины рабочей недели и числа рабочих дней.

Без применения расчетных норм рабочего времени невозможно правильно начислить заработную плату. Наниматели любых организационно-правовых форм при планировании рабочего времени не могут превышать установленные нормы продолжительности для соответствующего учетного периода (однако выбор учетного периода – право нанимателя).

**Виды рабочего времени** различают в зависимости от его продолжительности: выделяют полную и неполную норму рабочего времени.

*Полная норма рабочего времени* предусматривает полное и сокращенное рабочее время.

1. Полное рабочее время (полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта норма является максимально допустимой. Она может быть уменьшена (но не увеличена) в порядке локального нормирования. 2. сокращенная продолжительность еженедельной работы (сменности) не может превышать:

- 1) для несовершеннолетних с 14–16 лет – 4 часа 36 минут, от 16 до 18 лет – 7 часов;
- 2) для учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время: от 14 до 16 – 2 часа 18 минут, от 16 до 18 лет – 3 часа 30 минут;
- 3) для инвалидов 1 и 2 групп – 7 часов;
- 4) для работающих в зоне эвакуации – 6 часов;
- 5) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда: а) при 35-часовой рабочей неделе – 8 часов; б) при 30-часовой и менее рабочей неделе – 6 часов.

Сокращается работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) на один час (ст.117 ТК).

2. Неполное рабочее время – это уменьшение нормы продолжительности работы в течение рабочего дня или числа рабочих дней в неделю, или то и другое. Регулируется ст. ст. 118, 289, 290, 291 ТК.

Наниматель обязан предоставить неполное рабочее время в случаях: по просьбе беременной женщины; женщины, имеющей ребенка (опекуна) в возрасте до 14 лет; осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья; инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями; при приеме на работу по совместительству; другим категориям работников, предусмотренных коллективным договором.

**Режим рабочего времени** – это порядок распределения нанимателем установленных ТК для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов (ст. 123 ТК). Режим рабочего времени определяется ПВТР или графиком работ (сменности), которые утверждаются нанимателем по согласованию с профсоюзом и доводятся до ведома работников не позднее одного месяца до введения в действие.

Цель режима рабочего времени: обеспечить соблюдение установленных норм рабочего времени; защитить интересы работников; соблюдение правил охраны труда. Наниматель обязан организовать **учет явки работников** на работу и ухода с работы (ч. 1. ст.133 ТК).

Основные виды режимов рабочего времени: режим рабочей недели; режим рабочего дня (смены); режим рабочего времени при сменной организации труда; нестандартные режимы рабочего времени: разделение рабочего дня на части; гибкое рабочее время.

Устанавливая нормативы рабочего времени, законодательство регулирует и вопросы возможного превышения этих нормативов. К таким исключениям относятся сверхурочные работы, ненормированный рабочий день, дежурство.

**Сверхурочной считается работа**, выполненная работниками по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверхустановленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной ПВТР или графиком. Продолжительность сверхурочных работ для каждого работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд или 180 часов в год.

Не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени (ч. 2 ст. 119 ТК):

- по инициативе самого работника;
- работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены) и полной рабочей недели;
- работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;
- работниками-надомниками.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины; работники моложе 18 лет; освобожденные в соответствии с заключением ВКК. Некоторые категории работников допускаются с согласия работника, например, женщины, имеющие детей в возрасте до 14-х лет (ст. 120 ТК).

**Ненормированный рабочий день** можно определить как особое условие труда, при котором работники в связи с производственной необходимостью по требованию нанимателя или по своей инициативе выполняют работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени без дополнительной оплаты или предоставления другого дня отдыха. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 определены категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, и соответственно – не предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Это работники, указанные в п. 1–4 ч. 2 ст. 115 ТК; совместители; занятые на работе неполное рабочее время; работники с режимом сменной работы; суммированным учетом рабочего времени; сдельной оплатой труда.

Статья 158 ТК за ненормированный рабочий день предусматривает дополнительный трудовой отпуск до семи календарных дней, за исключением водителей автомобилей, которым наряду с дополнительным отпуском полагается доплата в размере 25% тарифной ставки.

**Суммированный учет** рабочего времени может применяться в организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (*например, металлургическое, химическое производство, организации связи, здравоохранения, торговли*). Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом. Учетный период может измеряться календарными единицами (неделя, месяц, год) или иными отрезками времени (период уборки урожая, выполнение вахтовых работ и др.).

Действующим законодательством порядок организации и оплаты **дежурств** не урегулирован в связи с тем, что утратило силу постановление ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. В настоящее время данные вопросы регулируются локальными правовыми актами. Под дежурством понимается нахождение работника в организации по распоряжению нанимателя после окончания рабочего дня, в выходные или праздничные дни для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обычных обязанностей данного работника. При этом дежурства необходимо отличать от выполнения работником его обычных трудовых обязанностей, например, дежурство на сменных работах в непрерывных производствах, ночное дежурство медперсонала.

**Время отдыха** – это часть календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законодательством свободен от выполнения своих трудовых обязанностей и вправе использовать это время по своему усмотрению. **Правовое регулирование времени отдыха** имеет большое значение. Это время работник использует в своих интересах: для восстановления затраченных сил, повышения культурного и образовательного уровня. Полноценный отдых способствует профессиональной трудоспособности, сохранению жизни и здоровья работников.

Законодательство предусматривает два способа регулирования продолжительности времени отдыха: прямой – законодательное закрепление конкретных видов отдыха; косвенный – законодательное ограничение продолжительности рабочего времени.

Законодательством о труде предусмотрено **пять видов времени отдыха**:

- внутрисменный (в течение рабочего дня): перерыв для отдыха и питания, специальные перерывы;
- междудневный (межсменный) – время после окончания рабочего дня (смены) до начала следующего рабочего дня (смены);

- еженедельный – выходные дни;
- ежегодные нерабочие праздничные дни;
- отпуска: трудовые, социальные.

**К перерывам в течение рабочего дня** относятся: перерывы для отдыха и питания; специальные дополнительные перерывы для отдельных категорий работников.

*Перерывы для отдыха и питания* (ст. 134 ТК) предоставляются всем работникам независимо от формы собственности. Минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания – не менее 20 минут, предельная – не более 2-х часов. Конкретная продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливаются ПВТР или графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и работодателем.

На тех работах, где по условиям производства невозможно установить перерыв для отдыха и питания, работодатель обязан предоставить возможность для приема пищи в течение рабочего дня на рабочем месте. Это время включается в рабочее время и подлежит оплате.

**Дополнительные специальные перерывы** (ст. 135 ТК) устанавливаются наряду с перерывом для отдыха и питания некоторым работникам, они включаются в рабочее время и подлежат оплате. Виды этих перерывов, продолжительность и порядок их предоставления определяются ПВТР.

К дополнительным специальным перерывам относятся:

*перерывы для обогрева и отдыха*, установленные:

– работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях (для обогрева);

– работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (для отдыха) и т.д.;

*перерывы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда* (ст. 225 ТК);

*перерывы для кормления ребенка женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет* (ст. 267 ТК).

**Междудневные (межсменные) перерывы** являются перерывами между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом другого рабочего дня (смены). В соответствии с частью 3 ст. 125 ТК минимальная продолжительность межсменных перерывов должна составлять не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

**Непрерывный, еженедельный отдых** называется непрерывным, т.к. выходные дни должны предоставляться подряд. Календарная неделя – основной учетный период для исчисления выходных дней.

**Выходные дни** – это еженедельный непрерывный отдых, предоставляемый всем работникам: при пятидневной рабочей неделе – два выходных дня подряд, а при шестидневной – один день, как правило, в воскресенье. Это общий выходной день.

В организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом (например, металлургическое, химическое производство, сельское хозяйство и др.), а также обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, организаций (электростанции, телеграф, почта, скорая помощь, транспорт), выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности). В организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья (торговли, бытовое обслуживание, театры, музеи), выходной день (дни) устанавливается в другой день недели с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.

Если выходной день по ПВТР или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем, выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется.

**Работа в выходные дни** допускается по предложению нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя. Норма ст. 143 ТК устанавливает исключительные случаи привлечения к работе в выходной день без согласия работника:

1. предотвращения катастрофы (событие с несчастными, трагическими последствиями, напр. взрыв, обвал, пожар), производственной аварии, или последствий стихийного бедствия;
2. предотвращения несчастных случаев;
3. устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
4. оказания медперсоналом экстренной медицинской помощи.

Не могут привлекаться к работе в выходные дни: несовершеннолетние до 18 лет, беременные женщины. Могут с их согласия: женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), инвалиды (при условии, если такая работа им не запрещена в соответствии с медицинским заключением).

В соответствии со ст. 144 ТК допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника. В это количество дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе без его согласия.

За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

- 1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;
- 2) работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок (окладов). Конкретный размер доплаты в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливается Правительством Республики Беларусь, в иных организациях – трудовым договором и (или) локальным правовым актом.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время). Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха (ст. 69 ТК).

#### ***Рекомендуемые источники***

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

2. О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 марта 1998 г., № 157 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день : постановление Совета Министров Респ. Беларусь 10 дек. 2007 г. № 1695 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 25 янв. 2008г., № 104 (с изм.

и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

5. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск : Вышэйшая школа, 2019. – 381 с.

6. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

8. Трудовое право : учеб. для студентов учреждений высш. образования по спец. «Правоведение», «Экономическое право» / , В. И. Семенов [и др.] ; под ред. В. И. Семенова ; [науч. ред. Г. Б. Шишко]. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

## **Тема 8**

### **Трудовые и социальные отпуска**

#### *Контрольные вопросы*

1. Какие виды трудовых отпусков Вам известны? Какой главой ТК это регулируется?
2. Каков порядок очередности предоставления трудовых отпусков?
3. Перечислите виды социальных отпусков.
4. Каков порядок предоставления социальных отпусков?
5. В чем состоит отличие социальных отпусков от трудовых?

#### *Темы рефератов*

1. Рабочий год. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год.
2. Права и обязанности нанимателя и работника в связи с предоставлением трудовых отпусков.
3. Порядок предоставления различных видов социальных отпусков.

#### *Тестовые задания*

1. Продолжительность основного трудового отпуска не может быть менее:
  - а) 24 календарных дней;
  - б) 21 календарного дня;
  - в) 24 рабочих дней;
  - г) 30 календарных дней.
2. Трудовые отпуска за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через ... работы у нанимателя
  - а) 3 месяца;
  - б) 4 месяца;
  - в) 6 месяцев;
  - г) 11 месяцев.
3. Виды дополнительных отпусков
  - а) за работу с вредными условиями труда;
  - б) за ненормированный рабочий день;
  - в) за продолжительный стаж работы;
  - г) все вышеперечисленные.



## Теоретический материал

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

В соответствии со ст. 153 ТК **трудоу отпуск** предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. Он предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и средств заработка в соответствии с Конвенцией МОТ № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» 1956 г.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях. Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся в период отпуска не включаются и не оплачиваются.

Различают два вида отпусков: трудовые и социальные.

Трудовые отпуска, в свою очередь, включают: основной (24 календарных дня) и дополнительные отпуска.

Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157 ТК). Предоставляются на основании аттестации рабочих мест по условиям труда при условии полной занятости работника (полный рабочий день) и профессии (должность), дающей право на получение данного отпуска.

Продолжительность отпусков определяется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2008 № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы».

*Например, вредные условия труда классифицируются на 4 степени, каждой из которых соответствует количество дней дополнительного отпуска (от 4 до 21 дня, подземные работы – от 25 до 42 дней). Для опасных условий труда установлен 4 класс и 28 дней дополнительного отпуска. Основанием предоставления дополнительных отпусков за особый характер работы установлен п. 1.2. – 1.2.9. данного постановления.*

2. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 158 ТК). Порядок, условия предоставления и продолжительность этого вида дополнительного отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем, а в отношении работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – Правительством Республики Беларусь.

Наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до семи календарных дней. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 определены категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, и соответственно – не предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

3. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы (ст. 159 ТК) продолжительностью до трех календарных дней может предоставляться работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли. Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

4. Дополнительный поощрительный отпуск (ст. 160 ТК)

Нормой ст. 160 нанимателю предоставлено право устанавливать данный отпуск как всем работникам, так и отдельным категориям работников в качестве поощрения за результаты труда, условия труда, сложность и значимость выполняемой работы. Согласно п. 2.5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» контракт, заключенный с работником, должен

предусматривать предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней. В контракте работника прописывается конкретная продолжительность данного вида отпуска.

### **Порядок предоставления трудовых отпусков**

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска (ст. 176 ТК).

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск (ст. 163 ТК) – промежуток времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцев), но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу. При этом отсчет каждого последующего рабочего года производится со дня истечения предыдущего. *К примеру, если работник принят на работу 16.09.2021, то рабочий год для расчета трудового отпуска будет определяться с 16.09.2021 по 15.09.2022 и т. д.*

Рабочий год для исчисления трудового отпуска может сдвигаться (ст. 165 ТК). Это связано с фактически отработанным временем, которое оказалось меньше 12 полных календарных месяцев, тогда рабочий год работника сдвигается на недостающее время. Это отпуска без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года. Время отпуска по уходу за ребенком до трех лет также не включается в фактически отработанное время согласно ст. 164 ТК.

За каждый рабочий год работнику может быть предоставлен один трудовой отпуск. За первый рабочий год отпуск предоставляется через шесть месяцев работы, за исключением категорий работников, указанных в ст. 166 ТК. Трудовые отпуска за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года, в том числе и авансом, в соответствии с графиком отпусков. При этом не допускается предоставление отпуска авансом в счет рабочего года, который еще не начался.

### Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

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

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» установлена продолжительность основного отпуска более 24 календарных дней некоторым категориям работников (*например, педагогическим работникам от 30 до 56 календарных дней; инвалидам, работникам аварийно-спасательных служб, работникам моложе 18 лет – 30 календарных дней; работающим в зонах радиоактивного загрязнения – от 37 до 44 календарных дней*).

Трудовой отпуск может быть по соглашению сторон разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 174 ТК).

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и только с согласия работника (**отзыв из отпуска**). Отказ работника от выхода на работу в связи с отзывом его из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимате-

лем либо предоставляется в течение текущего рабочего года, либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, либо компенсируется в денежной форме.

Отзыв работника из отпуска оформляется приказом нанимателя с указанием времени, на которое переносится неиспользованная часть отпуска. Не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет и отзыв из дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работ (ст. 174 ТК).

Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть **заменена денежной компенсацией** (ст. 161 ТК). Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков беременным женщинам; инвалидам; работникам моложе 18 лет; работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения; а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы.

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

Отличие социальных от трудовых отпусков:

1. предоставляются не для отдыха и восстановления сил, а для других социально значимых целей;

2. право на социальный отпуск не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации;

3. все социальные отпуска являются самостоятельным видом отпуска, предоставляются сверх основного и дополнительных отпусков, вместе с ними или отдельно;

4. заработная плата на время социальных отпусков сохраняется в случаях, предусмотренных ТК и (или) коллективным договором;

5. за время пребывания в некоторых социальных отпусках (отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, отпуск женщинам, усыновившим (удочерившим) детей) работнику выплачивается пособие по государственному социальному страхованию;

6. социальные отпуска предоставляются за календарный, а трудовые отпуска – за рабочий год;

7. социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, на который работник имеет право на социальный отпуск. Если им не воспользовался работник, то отпуск не переносится и не заменяется денежной компенсацией.

В соответствии с ч. 2. ст. 150 ТК работникам предоставляются следующие **виды социальных отпусков**: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с обучением; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера.

1. Отпуск по беременности и родам. Общая продолжительность данного вида отпуска – 126 календарных дней (70 – до и 56 – после родов). В случае осложненных родов или рождения двух детей – 140 календарных дней). Для работающих на территории радиоактивного загрязнения – 146 календарных дней. Назначается с 30 недель беременности по листку нетрудоспособности в соответствии с Положением о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 июня 2013 г. № 569.

По целям, порядку, условиям предоставления и оплаты с отпуском по беременности и родам схож отпуск, предусмотренный ст. 266 ТК и предоставляемый женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенка до трех месяцев. Начало отпуска – со дня усыновления (удочерения) также по листку нетрудоспособности, предусмотрена выплата пособия на 70 календарных дней. Усыновление (удочерение) производится судом.

## 2. Отпуск по уходу за детьми.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 185 ТК). Предоставляется по письменному заявлению: работающим женщинам; работающим отцам или родственникам, которые осуществляют за ним уход; женщине (мужчине), усыновившей (-шему) или удочерившей (-шему) ребенка, при назначении опеки – опекунам ребенка.

Отпуск может быть использован полностью или по частям любой продолжительности. Днем окончания отпуска является достижение ребенком трех лет.

## 3. Отпуск в связи с обучением.

Данный отпуск предоставляется работникам, в определенный период в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение специального технического образования, среднего специального, высшего или послевузовского образования. Статьи 211, 216 ТК дифференцируют продолжительность отпусков в связи с обучением в зависимости от вида образования, курса обучения и формы получения образования.

## 4. Отпуск в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС.

Данный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь; ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; принимавшим 1986-1987 гг. участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС.

## 5. Отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера

Сюда относятся:

### 1. кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

В соответствии со ст. 189 ТК наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней: женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); ветеранам ВОВ и ветеранам боевых действий на территории других государств; осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой; инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц; Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы; иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

2. кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам (ст. 190 ТК). Предоставляется по договоренности между работником и нанимателем. Данный отпуск не может быть более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. Уважительность причин устанавливает наниматель, если иное не установлено в коллективном договоре.

Следует отметить, что работник может получить в одном календарном году кратковременные отпуска без сохранения заработной платы по разным основаниям.

### ***Рекомендуемые источники***

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

2. Важенкова, Т. Н. Трудовые и социальные отпуска: правовое регулирование и практика применения / Т. Н. Важенкова. – Мн.: Дикта, 2008 – 131 с.

3. О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19 янв. 2008 г., № 73 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день : постановление Совета Министров Респ. Беларусь 18 марта 2008 г., № 408 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

5. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 янв. 2008 г., № 100 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

6. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск : Вышэйшая школа, 2019. – 381 с.

7. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

## **Тема 9**

### **Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность**

#### *Контрольные вопросы*

1. Дайте понятие трудовой дисциплины.
2. Раскройте методы обеспечения дисциплины труда.
3. Как осуществляется правовое регулирование внутреннего трудового распорядка?
3. Дайте характеристику дисциплинарной ответственности.
4. Назовите основания и условия привлечения к дисциплинарной ответственности.
5. Раскройте понятие дисциплинарного взыскания. Виды и сроки применения дисциплинарного взыскания.
6. Раскройте порядок применения различных видов поощрений за труд.

#### *Темы рефератов*

1. Правовые формы регулирования трудовой дисциплины.
2. Трудовая дисциплина и методы ее обеспечения.
3. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности.
4. Вина как общее условие дисциплинарной ответственности.

#### *Тестовые задания*

1. До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан:
  - а) уведомить профсоюз о совершенном проступке;
  - б) затребовать письменное объяснение работника;
  - в) заслушать устное объяснение работника;
  - г) провести расследование.
2. Если в течение ... со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию:
  - а) одного месяца;
  - б) трех месяцев;
  - в) двух лет;
  - г) одного года.

3. Трудовая дисциплина – это:

- а) обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому порядку и надлежащее выполнение своих обязанностей;
- б) мера общественно необходимого поведения лица, участвующего в трудовом процессе, устанавливаемого и гарантируемого законодательством о труде в интересах каждого работника и трудового коллектива;
- в) неукоснительное соблюдение работниками технологических процессов на производстве, внедрении мероприятий, направленных на обеспечение технологической подготовки производства;
- г) четкое выполнение работниками установленных технологических правил и производственных инструкций.

### **Теоретический материал**

Термин «**трудовая дисциплина**» обычно используется как синоним производственной или технологической дисциплины. Вместе с тем трудовая дисциплина – понятие более широкое, включающее как производственную, так и технологическую дисциплину. Производственная дисциплина связана непосредственно с организацией цикла: в нее не входят нормы, устанавливающие соблюдение рабочего времени, выполнение требований техники безопасности и охраны труда, бережное отношение к собственности нанимателя и т.д. Цель технологической дисциплины сводится к обеспечению надлежащего качества выпускаемой продукции или предлагаемых услуг.

Определение понятия трудовой дисциплины содержится в ст. 193 ТК: «Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому порядку и надлежащее выполнение своих обязанностей».

**Трудовой распорядок для работников определяется:**

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

Наличие перечисленных локальных правовых актов, кроме коллективного договора, соглашения, обязательно для организаций любых организационно-правовых форм. Все локальные правовые акты утверждаются нанимателем и согласовываются с профсоюзным органом, если он создан.

ПВТР устанавливаются нанимателем с участием профсоюза на основании типовых ПВТР и содержат: общие положения; порядок приема и увольнения работников; обязанности сторон; рабочее время и его использование; поощрения за успехи в работе; ответственность за нарушение трудовой дисциплины и др.

Статья 197 ТК устанавливает, что работник привлекается к дисциплинарной ответственности за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок).

**Дисциплинарный проступок** – это вид правонарушения, выраженный в виновном противоправном неисполнении либо ненадлежащем исполнении работником своих трудовых обязанностей, предусмотренных в трудовом законодательстве и трудовом договоре, с которым работник был ознакомлен.

**Дисциплинарная ответственность** – это один из видов юридической ответственности и законная форма воздействия на работника, совершившего дисциплинарный проступок, путем применения к нему нанимателем дисциплинарного взыскания

в пределах мер, предусмотренных трудовым законодательством. Различают общую и специальную дисциплинарную ответственность.

В соответствии со ст. 198 ТК за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие **меры дисциплинарного взыскания**:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;
- 4) увольнение (пункты 6 – 11 статьи 42, пункты 1, 1<sup>2</sup>, 5<sup>1</sup> и 9 части первой статьи 47 ТК).

Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания (например, в соответствии со ст. 204 ТК – для работников транспорта и др.).

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

Кроме того, к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания дополнительно могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры воздействия. Виды и порядок применения этих мер определяются в локальном порядке.

**Сроки применения дисциплинарных взысканий** установлены ст. ст. 199, 200 ТК. До применения к работнику меры дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. В случае отказа дать объяснение наниматель должен оформить акт с указанием присутствующих при этом свидетелей. С приказом (распоряжением) о дисциплинарном взыскании работника следует ознакомить под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Работник, не ознакомленный с таким приказом (распоряжением), считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом также оформляется актом.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Следует обратить внимание, что днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен, даже если это лицо не наделено правом наложения дисциплинарного взыскания (напр., мастер, начальник отдела). При этом взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проводимой компетентными органами, не позднее двух лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако это правило не исключает право нанимателя применить к работнику иные меры правового воздействия (напр., лишение премии).

Независимо от вины работника в совершении дисциплинарного проступка, он имеет право на судебную защиту, то есть на обжалование в суд любых действий нанимателя (ст. 202 ТК).

Следует отметить, что в связи с возникшими в судебной практике вопросами по применению законодательства о труде, в том числе и по применению дисциплинарных взысканий, действует постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» с изм. и доп., а также постановление Пленума Верховного Суда Республики

Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников».

Так, с июня 2012 года действует норма о первичном обжаловании дисциплинарных взысканий только в комиссии по трудовым спорам, а после рассмотрения КТС – в суде, где исковое заявление будет рассмотрено предварительно или с выездом суда в организацию.

### ***Рекомендуемые источники***

1. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

2. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июля 1995 г., № 278 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. Об утверждении Дисциплинарного устава органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 31 авг. 1999 г., № 509 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. Об утверждении Дисциплинарного устава таможенных органов Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 9 марта 2011 г., № 98 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

5. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка : постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 5 апр. 2000 г., № 46 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

6. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / М. С. Стрижак. – Минск : Вышэйшая школа, 2019. – 381 с.

7. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

## ***Тема 10***

### **Правовое регулирование охраны труда**

#### ***Контрольные вопросы***

1. Что включает в себя понятие «охрана труда»?
2. Какие Вы знаете нормативные правовые акты, регулирующие организацию охраны труда?
3. Раскройте значение и содержание локальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда.
4. Раскройте понятие «условия труда». Каковы обязанности нанимателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников?
5. Перечислите обязанности работника по охране труда.



6. Раскройте содержание и порядок проведения инструктажа работников по охране труда.

7. Перечислите государственные органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

#### *Темы рефератов*

1. Понятие и организация охраны труда.
2. Ответственность должностных лиц и работников за нарушение законодательства по охране труда.
3. Государственное управление в области охраны труда.
4. Виды инструктажа работников по охране труда.
5. Характеристика коллективных и индивидуальных мер защиты работников от вредного воздействия производственных факторов.
6. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.

#### *Тестовые задания*

1. Какие группы норм трудового права включает в себя институт охраны труда:
  - а) правила и нормы по охране и безопасности труда (межотраслевые и отраслевые);
  - б) санитарные нормы, правила и гигиенические нормативы;
  - в) специальные нормы и правила по охране труда женщин
  - г) все вышеперечисленные.
  
2. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют ... в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь
  - а) КТС;
  - б) профсоюзы;
  - в) суды;
  - г) прокуратура.
  
3. В Республике Беларусь систему государственного контроля за соблюдением законодательства о труде составляют:
  - а) Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;
  - б) Министерства юстиции Республики Беларусь;
  - в) органы и учреждения, входящие в систему Министерства здравоохранения Республики Беларусь;
  - г) все вышеперечисленные.

### **Теоретический материал**

Вопросы охраны труда регулируются Законом Республики Беларусь № 356-З от 23 июня 2008 «Об охране труда» (далее – Закон об охране труда), ТК и иными нормативными правовыми актами. Государственное управление в области охраны труда осуществляют Президент Республики Беларусь, Правительство Республики Беларусь, республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы в пределах их компетенции.

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

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

Трудовое законодательство устанавливает, что каждый работник имеет право на:

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

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

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

### **Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда**

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

Должности специалистов по охране труда в организациях производственной сферы вводятся нанимателями при численности работающих свыше 100 человек, а в организациях других сфер деятельности – свыше 200 человек. Решение о необходимости создания службы охраны труда или назначении специалиста по охране труда с меньшей численностью работающих принимает наниматель.

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

Законом Республики Беларусь от 12 июля 2013 года № 61-З внесены изменения и дополнения в Закон Республики Беларусь об охране труда, которые вступили в силу с 25 января 2014 года:

- уточнены термины «работодатель» и «работающие»;

– конкретизированы основные принципы управления охраной труда на всех уровнях, в том числе предусматриваются дополнительные возможности нанимателя в части организации работы по охране труда и осуществлению контроля за соблюдением законодательства об охране труда (напр., право нанимателя на освидетельствование работающих с использованием специальных приборов на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения);

– уточнены и расширены полномочия работников службы охраны труда (специалиста по охране труда);

– Закон об охране труда дополнен статьями 15 «Охрана труда женщин» и 16 «Охрана труда несовершеннолетних»;

– в дополнение к ранее предусмотренным видам медицинских осмотров устанавливается, что работающие, занятые на работах с повышенной опасностью, проходят предсменный (перед началом работы, смены) медицинский осмотр;

– уточнено и конкретизировано право работающего на отказ от выполнения работы в случае:

1. возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности;

2. при не предоставлении работнику средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность. Следует отметить, что при отказе от выполнения порученной работы по указанным основаниям работник обязан незамедлительно письменно сообщить нанимателю либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах такого отказа, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, за исключением выполнения вышеуказанной работы.

#### ***Рекомендуемые источники***

1. Об охране труда : Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-З (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 янв. 2004 г., № 30 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты : постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 30 декаб. 2008 г., № 209 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

5. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

## *Тема 11*

### **Трудовые споры и порядок их разрешения**

#### *Контрольные вопросы*

1. Укажите причины возникновения и виды трудовых споров.
2. В течение какого срока может быть обжаловано в суде работником или нанимателем решение комиссии по трудовым спорам?
3. Назовите постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь по вопросам регулирования трудовых отношений
4. Каков порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам и судов по вопросам трудового законодательства?
5. В чем особенности примирительного порядка разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)?

#### *Темы рефератов*

1. Понятие и классификация трудовых споров.
2. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
3. Правовое регулирование деятельности комиссии по трудовым спорам.
4. Стороны коллективных трудовых споров.

#### *Тестовые задания*

1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в ... срок по истечении ..., предусмотренных на его обжалование:
  - а) 3-дневный, 10 дней;
  - б) 7-дневный, 7 дней;
  - в) 10-дневный, 3 дней;
  - г) месячный, 10 дней.
  
2. Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в суд в ... срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права (за исключением дел об увольнении):
  - а) 3-месячный;
  - б) 6-месячный;
  - в) месячный;
  - г) 9-месячный.
  
3. По делам об увольнении работники могут обращаться в суд в ... срок:
  - а) месячный;
  - б) 3-месячный;
  - в) 6-месячный;
  - г) годичный.

#### **Теоретический материал**

Субъектами трудовых правоотношений являются также участники трудовых правоотношений, которые возникают при решении споров между работником и нанимателем. Выделяют индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Разрешение **индивидуальных трудовых споров** осуществляется согласно гл. 17 ТК. Согласно ст. 233 ТК индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

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

**Комиссия по трудовым спорам** образуется сроком на 1 год у нанимателей (независимо от наименования и формы собственности) при наличии в этой организации профсоюза из равного числа представителей профсоюза и нанимателя.

КТС в 10-дневный срок рассматривает споры работников-членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных НПА (перечень споров установлен ст. 236 ТК). Работник – не член профсоюза также имеет право обратиться в КТС или в суд.

КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза. Решение комиссии по трудовым спорам имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит. Копии решения КТС в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.

По общему правилу трудовые споры первоначально должны рассматриваться в КТС, а при несогласии с решением КТС или в случае, если члены КТС не пришли к соглашению, – заинтересованная сторона вправе обратиться в суд.

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

*Например, за 2021 год общими судами было рассмотрено 446 гражданских дела о восстановлении на работе, из них с удовлетворением иска 2163; о выплате заработной платы – 1655, из них с удовлетворением иска – 1488; другие трудовые споры – 1057, из них с удовлетворением иска – 681.*

**Коллективные трудовые споры** – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (ст. 377 ТК).

Коллективные трудовые споры разрешаются примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.

Одно из основных мест в системе разрешения занимает **примирительная комиссия** – первоначальный и обязательный этап разрешения коллективного трудового спора. Примирительная комиссия создается в 3-дневный срок с момента возникновения коллективного из представителей нанимателя и работников.

Представители сторон от 2 и более представителей от каждой из сторон, предложенные в примирительную комиссию, не позднее чем в трехдневный срок большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. При недостижении решения об этом нейтральный член комиссии в 5-дневный срок назначается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. В пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена принимает большинством голосов предложения по урегулированию коллективного трудового спора, которые в письменной форме направляет сторонам. При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

В разрешении коллективных трудовых споров в ст. 382 ТК предусмотрена такая форма его разрешения как **посредничество**. При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику, который после консультаций со сторонами вносит не позднее чем в 5-дневный срок предложение по разрешению коллективного трудового спора. Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами. При согласии сторон с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается.

Одной из форм разрешения коллективных трудовых споров является **трудовой арбитраж**, правовое положение которого закреплено в ст.383 ТК, согласно которой при несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии или посредника стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж. Трудовые арбитражи могут создаваться из числа трудовых арбитров областным трудовым арбитражем, сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями. Решение трудового арбитража в письменной форме не позднее чем в 5-дневный срок со дня получения обращения сторон направляется сторонам и имеет для них, как правило, рекомендательный характер. Решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения.

При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться в суд для его принудительного исполнения.

В соответствии с ч. 1 ст. 462 ТК **надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде** осуществляют специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля в порядке, установленном законодательством.

**Надзор** – это деятельность государственных органов по обеспечению точного, неуклонного и единообразного исполнения законов и мер по устранению нарушений, применения к виновным лицам мер воздействия. **Контроль** заключается в проверке соответствия деятельности подконтрольных объектов предписаниям нормативных правовых актов, корректировке и применении санкций, в оценке ее с точки зрения не только законности, но и целесообразности, эффективности.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде проводится в двух основных сферах:

- сфере установления условий труда;
- сфере применения условий труда.

Государственный надзор и контроль законодательства о труде и об охране труда осуществляется *Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь*.

#### **Рекомендуемые источники**

1. О прокуратуре Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь 8 мая 2007 г., № 220-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

2. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 мар. 2001 г., № 2 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 26 июня 2008 г., № 4 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

5. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

## Тема 12

### Материальная ответственность сторон трудового договора

#### *Контрольные вопросы*

1. В чем состоит отличие материальной ответственности по трудовому праву от других видов ответственности?
2. Охарактеризуйте действующее трудовое законодательство, регулирующее материальную ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю.
3. В чем состоят действие и бездействие работника и его вина в причинении материального ущерба нанимателю?
4. Каковы условия наступления ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей?
5. Составьте договоры о полной индивидуальной и бригадной материальной ответственности.

#### *Темы рефератов*

1. Виды материальной ответственности.
2. Понятие, содержание и цели материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.
3. Условия привлечения к материальной ответственности.

#### *Тестовые задания*

1. Виды материальной ответственности:
  - а) полная;
  - б) повышенная;
  - в) частичная;
  - г) пониженная.
  
2. С какими лицами может быть заключен договор о полной материальной ответственности:
  - а) с лицами, достигшими 14-летнего возраста, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей, отпуском, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей под сохранность;
  - б) с лицами, достигшими 16-летнего возраста;
  - в) с лицами, достигшими 16-летнего возраста, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей, отпуском, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей под сохранность;
  - г) с лицами, достигшими 18-летнего возраста, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей, отпуском, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей под сохранность.
  
3. Условиями привлечения работников к материальной ответственности являются:
  - а) наличие ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;
  - б) вина работника в причинении ущерба;
  - в) прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
  - г) работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии всех вышеперечисленных условий.

## Теоретический материал

Самостоятельным видом юридической ответственности является материальная ответственность сторон трудового договора. Ее основной целью является обеспечение трудовых прав и законных интересов участников трудового правоотношения, охрана и защита собственности.

В соответствии с действующим законодательством о труде материальная ответственность как самостоятельный вид юридической ответственности включает два подвита: материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю; материальная ответственность нанимателя за ущерб (вред), причиненный работнику.

Материальная ответственность сторон трудового договора – это совокупность правоотношений, в которых осуществляется право одной из сторон трудового договора на возмещение причиненного ей ущерба (вреда) в результате виновного противоправного деяния, и реализуется обязанность другой стороны трудового договора компенсировать причиненный ею ущерб (вред), в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде.

Стороны трудового договора могут привлекаться к материальной ответственности только при одновременном наличии следующих условий: ущерб (вред), причиненный в период трудовых правоотношений; вина в причинении ущерба; противоправное деяние; прямая причинная связи между противоправным деянием и возникшим ущербом (вредом).

К общим признакам материальной ответственности сторон трудового договора относятся:

- предпосылкой возникновения материальной ответственности является существование трудового правоотношения;
- ее субъектами являются только стороны трудового договора;
- основанием материальной ответственности является виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, повлекшее ущерб (вред) для другой стороны;
- каждая из сторон трудового договора может возместить ущерб добровольно;
- материальная ответственность имеет компенсационный характер;
- стороны могут нести материальную ответственность и после прекращения трудового договора, если ущерб причинен в период существования трудовых правоотношений.

Общие признаки материальной ответственности сторон трудового договора не исключают дифференциации, которая обусловлена, прежде всего, экономическим неравенством сторон.

Привлечение работника к материальной ответственности не зависит от привлечения (не привлечения) его нанимателем к дисциплинарной ответственности либо иных мер воздействия (статья 198 ТК).

Возмещение материального ущерба, не исключает, в случаях и порядке установленных законодательством, возможности привлечения к административной либо уголовной ответственности.

Условия и порядок привлечения к материальной ответственности закреплены ТК, Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», Постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей», другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными правовыми актами, заключенными и принятыми в соответствии с законодательством.

Материальная ответственность военнослужащих регулируется Положением о материальной ответственности военнослужащих, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 ноября 2004 г. № 1477.



### ***Рекомендуемые источники***

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 11 янв. 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 18 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
2. Мищенко, М.С. Трудовое право: краткий курс / М.С. Мищенко. – Минск, 2012. – 256 с.
3. Мотина, Е.В. Основания компенсации морального вреда, причиненного в сфере трудовых отношений: законодательство и судебная практика / Е.В. Мотина // Отдел кадров. – 2015. – № 7. – С. 59–65.
4. Самосейко, В. Алгоритм привлечения работников к материальной ответственности/ В. Самосейко// Заработная плата. – 2012. – № 9. – С.71–91.
5. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
6. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 26 марта 2002 г., № 2 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
7. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

### ***Тема 13***

#### **Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде**

##### *Контрольные вопросы*

1. Дайте определение понятия надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
2. Какие виды надзора и контроля Вы знаете?
3. Раскройте систему и компетенцию органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Как взаимодействуют данные органы между собой?

##### *Темы рефератов*

1. Виды контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.
2. Ответственность нанимателя и уполномоченных лиц за несоблюдением законодательства о труде.

##### *Тестовые задания*

1. Предметом деятельности Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь являются:
  - а) контроль за соблюдением трудового законодательства во всех его аспектах, включая нормы и правила по охране труда.
  - б) контроль за соблюдением требований по охране труда.
  - в) пресечение правонарушений в области гражданских правоотношений.
  - г) пресечение нарушений, связанных с экономическими преступлениями.

2. К органам контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде относятся:
- а) комитеты по труду, занятости и социальной защите облисполкомов (г. Минска);
  - б) Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;
  - в) Прокуратура;
  - г) все вышеперечисленные.

3. Общественный контроль за соблюдением требований охраны труда в организации возложен на:

- а) Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;
- б) Прокуратуру;
- в) профсоюз;
- г) нанимателя

### **Теоретический материал**

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде – это виды охранительной деятельности государственных органов и общественных организаций, направленной на обеспечение трудовых прав граждан и пресечение нарушений трудового законодательства.

**Надзор** – это деятельность государственных органов по обеспечению точного, неуклонного и единообразного исполнения законов.

**Контроль** – проверка соответствия деятельности нанимателя предписаниям нормативных актов. Различие между надзорной и контрольной деятельностью проводится по компетенции и функциям контрольно-надзорных органов а также по методам работы и проведению в жизнь предписаний надзорных и контрольных органов. В процессе осуществления надзорно-контрольной деятельности соответствующие органы предупреждают и выявляют нарушение трудового законодательства со стороны нанимателя, восстанавливают нарушенные права работников и привлекают виновных должностных лиц нанимателей к ответственности.

В Республике Беларусь надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют различные органы. Систему государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде составляют специально уполномоченные государственные органы, действующие в соответствии с законодательством. В зависимости от органов, осуществляющих надзорно-контрольную деятельность в области трудового законодательства, различают государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, а также общественный контроль.

Важное место среди государственных контрольно-надзорных органов занимает **Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь** (да лее – Департамент) республиканский орган государственного управления, осуществляющий надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда. В функции Департамента входят также профилактика, выявление и пресечение нарушений законодательства о труде и правил по охране труда, в том числе с применением санкций к нанимателям и должностным лицам, допустившим такие нарушения, проведение специальных расследований несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, сбор и анализ информации о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях, нарушениях законодательства о труде и правил по охране труда, подготовка предложений по их предупреждению, участие в подготовке законодательных и других нормативных актов о труде по вопросам, входящим в его компетенцию. Предметом деятель-

ности Департамента является контроль за соблюдением трудового законодательства во всех его аспектах, включая нормы и правила по охране труда.

Основными задачами Департамента являются:

1. осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде;
2. координация деятельности органов государственного надзора и контроля, а также общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде и охране труда;
3. выявление и пресечение нарушений законодательства о труде;
4. обобщение практики применения законодательства о труде и обеспечение единообразного его применения;
5. содействие овладению нанимателями и работниками знаниями законодательства о труде и др.

Государственным инспекторам труда предоставлено право беспрепятственно посещать предприятия в любое время, знакомиться с технической документацией, получать от должностных лиц объяснения, изымать и брать с собой для анализа образцы. В случае выявления нарушений государственные инспектора имеют право выдавать нанимателю обязательные для исполнения предписания; приостанавливать или запрещать работу цехов, участков, оборудования; привлекать должностных лиц и нанимателей к административной ответственности и др. Например, за нарушение правил по охране труда, повлекшее причинение телесных повреждений, инвалидность работника или несчастные случаи со смертельным исходом наниматель может привлекаться к уголовной ответственности или штрафу в зависимости от степени виновности.

Важную роль в защите трудовых прав работников играют **органы прокуратуры**. Генеральный прокурор Республики Беларусь и подчиненные ему прокуроры осуществляют общий надзор за исполнением законов, декретов, указов и иных нормативных актов министерствами и другими подведомственными Совету Министров органами, местными представительными и исполнительными органами, предприятиями, учреждениями и организациями, общественными объединениями, должностными лицами и гражданами. Порядок организации и деятельности прокуратуры, ее полномочия по осуществлению надзора за соблюдением законодательства, в том числе и в сфере трудовых отношений, определены Законом Республики Беларусь «О Прокуратуре Республики Беларусь».

Общий надзор и контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь, в том числе и законодательства по охране труда, осуществляется **Генеральным прокурором** и подчиненными ему прокуратурами, а также **исполнительными органами власти на местах**.

Государственное управление и контроль за охраной труда осуществляются Советом Министров Республики Беларусь и Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Кроме того, в соответствии со ст. 462 ТК государственный надзор и контроль за исполнением нормативных правовых актов по охране труда осуществляют специально уполномоченные государственные органы.

Специализированные органы государственного надзора и контроля проводят специальный надзор по определенному кругу вопросов, а также за эксплуатацией от дельных наиболее опасных объектов и устройств.

В частности, **Проматомнадзор** ведет надзор и контроль за безопасной эксплуатацией объектов повышенной опасности.

Основными задачами Проматомнадзора являются:

1. осуществление специальных регулирующих, контрольных, надзорных, исполнительных и других функций в области промышленной, технологической, ядерной и радиационной безопасности, безопасной перевозки опасных грузов, охраны и рационального использования недр;

2. предупреждение техногенных аварий и травматизма на опасных производственных и других объектах повышенной опасности;

3. регулирование деятельности организаций по обеспечению безопасного ведения работ, противоаварийной устойчивости производств и объектов.

**Госэнергонадзор** является республиканским органом государственного управления в сфере энергосбережения и государственного надзора за рациональным использованием топлива, электрической и тепловой энергии. Кроме того, он проводит надзор за соблюдением требований безопасности при эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок.

**Госстройнадзор** осуществляет надзор за соблюдением строительных норм и правил, строительных норм Беларуси, методических пособий и указаний, руководящих документов и других нормативных технических правовых актов, как на стадии проектирования, так и при строительстве объектов хозяйственной деятельности. Госстройнадзор контролирует соблюдение установленного порядка расследования причин аварий и разрушений зданий, сооружений, а также участвует в работе комиссий по расследованию причин этих происшествий.

**Саннадзор** осуществляет государственный надзор за соблюдением нанимателями, должностными лицами и гражданами санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических правил и норм в соответствии с Законом Республики Беларусь «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». Систему органов и учреждений, выполняющих эти функции, возглавляет заместитель Министра здравоохранения – Главный государственный санитарный врач Республики Беларусь. На местах надзор проводится врачами-гигиенистами соответствующих территориальных центров гигиены и эпидемиологии и другими службами.

Надзор за обеспечением пожарной безопасности – Государственный пожарный надзор (**Госпожнадзор**). В его функции входит контроль за противопожарным режимом на предприятиях, в организациях и учреждениях отделами Государственного пожарного надзора системы органов и подразделений Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь.

**Ведомственный контроль** за безопасностью производства проводится соответствующими министерствами, ведомствами, в которых предусмотрены штатным расписанием службы (отделы) охраны труда.

**Общественный контроль** за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах является важным элементом функционирования государственного механизма контроля за соблюдением норм охраны труда, повышения трудовой и технологической дисциплины.

В соответствии со ст. 463 ТК и ст. 16 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» общественный контроль за соблюдением законодательства о труде возложен на профсоюзы.

На предприятиях, в учреждениях и организациях, где отсутствуют профсоюзные организации, собранием трудового коллектива могут избираться уполномоченные по вопросам охраны труда.

Представители профсоюзов при осуществлении общественного контроля за соблюдением нанимателем законодательства Республики Беларусь по охране труда имеют право:

1. посещать организации, в которых работают члены этого профсоюза, для проведения проверок;

2. осматривать рабочие места, проводить независимую экспертизу обеспечения здоровых и безопасных условий труда;

3. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4. подавать в суд по просьбе своих членов иски в защиту их трудовых и социально-экономических прав и т.д.

Наниматель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение и для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять им необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением нанимателя и представительных органов работников.

### ***Рекомендуемые источники***

1. О борьбе с коррупцией: Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015г., № 305-3 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] (с изм. и доп.) / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2022.

2. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 мар. 2001 г., № 2 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

3. О прокуратуре Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь 8 мая 2007 г., № 220-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

4. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

5. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

7. Уголовный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 9 июля 1999 г., № 275-3 : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

## ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие, предмет и источники трудового права. Принципы и методы правового регулирования.
2. Социальное партнерство на современном этапе: проблемы и перспективы.
3. Субъекты трудовых правоотношений.
4. Коллективные договоры и соглашения как локальные нормативные правовые акты.
5. Трудовой договор: стороны, порядок заключения, содержание.
6. Изменение трудового договора.
7. Прекращение трудового договора.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
9. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя.
10. Контракт как разновидность срочного трудового договора, особенности правового регулирования.
11. Рабочее время и его нормирование. Режим рабочего времени.
12. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.
13. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
14. Правовое регулирование заработной платы.
15. Гарантийные и компенсационные выплаты.
16. Правовое регулирование времени отдыха.
17. Трудовые отпуска. Понятие, виды, порядок предоставления.
18. Социальные отпуска: понятие, виды, правовое регулирование.
19. Особенности регулирования труда работников, пострадавших от катастрофы на ЧАЭС.
20. Трудовая дисциплина и методы ее обеспечения.
21. Правила внутреннего трудового распорядка, Уставы и положения о дисциплине отдельных категорий работников.
22. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности.
23. Правовое регулирование труда служащих государственного аппарата.
24. Особенности регулирования труда руководителя организации.
25. Особенности регулирования труда молодежи.
26. Правовое регулирование охраны труда.
27. Правовое регулирование учета и расследования несчастных случаев на производстве.
28. Особенности регулирования труда инвалидов.
29. Коллективные трудовые споры и их правовое регулирование.
30. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю.
31. Индивидуальные трудовые споры.
32. Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника.
33. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности.
34. Особенности регулирования труда работников-надомников и домашних работников.
35. Вина как общее условие дисциплинарной ответственности.
36. Правовое регулирование труда временных и сезонных работников.
37. Договор о полной индивидуальной и бригадной материальной ответственности.
38. Рассмотрение трудовых споров в суде. Сроки обращения в суд.
39. Международно-правовое регулирование трудовых отношений. Источники. Общая характеристика конвенций и рекомендаций МОТ.

40. Правовое регулирование деятельности профсоюзов. Основные полномочия профсоюзов в сфере регулирования трудовых отношений.
41. Общая характеристика основных трудовых прав и обязанностей работников.
42. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
43. Дополнительные основания прекращения трудового договора.
44. Материальное обеспечение работников в случае временной потери трудоспособности.
45. Государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде.
46. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
47. Характеристика индивидуального предпринимателя как нанимателя по трудовому договору.
48. Порядок расторжения трудового договора с предварительным испытанием.
49. Характеристика основных элементов тарифной системы оплаты труда.
50. Характеристика гарантий и компенсаций, выплачиваемых работнику при направлении в служебную командировку.
51. Порядок определения размера ущерба, подлежащего возмещению каждым членом бригады при бригадной материальной ответственности.
52. Правовое регулирование деятельности КТС.
53. Правовое регулирование работы по совместительству. Совмещение профессий рабочих (должностей служащих).
54. Понятие и классификация правоотношений в трудовом праве.
55. Правовое регулирование применения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
56. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.
57. Особенности перевода работников на контрактную форму найма.
58. Понятие дисциплинарной ответственности и ее отличие от других видов юридической ответственности.
59. Государственное управление охраной труда, понятие, система органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
60. Особенности охраны труда женщин, молодежи и лиц с ограниченной трудоспособностью.
61. Основные обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда.
62. Организация охраны труда на рабочем месте.

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

### *Международные договоры*

1. 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.
2. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда: В 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т.1: 1919–1956. С. 1034–1038.
3. Конвенция МОТ № 88 «Об организации службы занятости» 1948 года: Ратифицирована Республикой Беларусь 22.02.1995 // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь – 1995. - № 28. – Ст. 362.
4. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1949 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда: В 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т.1: 1919–1956. С. 946–953.
5. 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.
6. Устав Международной Организации Труда и Регламент Международной конференции труда. – Женева, 1996. – 254 с.

### *Законодательные акты Республики Беларусь*

7. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.
8. Гражданский кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 7 дек. 1998 г., № 218-3 : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
9. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 11 янв. 1999 г., № 238-3 : принят Палатой представителей 18 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
10. Жилищный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 28 авг. 2012 г., № 428-3 : принят Палатой представителей 18 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 8 февр. 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
11. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье : Кодекс Респ. Беларусь, 9 июля 1999 г., № 278-3 : принят Палатой представителей 3 июня 1999г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
12. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях: Кодекс Респ. Беларусь, 6 января 2021 г., № 91-3 : принят Палатой представителей 18 дек. 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2020 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.



13. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
14. Уголовный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 9 июля 1999 г., № 275-3 : принят Палатой представителей 2 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
15. О борьбе с коррупцией: Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015г., № 305-3 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] (с изм. и доп.)/ Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2022.
16. О внешней трудовой миграции : Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
17. О воинской обязанности и воинской службе : Закон Респ. Беларусь, 5 нояб. 1992 г., № 1914-ХІІ (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
18. О государственной службе в Республике Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 14 июня 2003 г., № 204-3 (с изм. и доп.)// Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
19. О государственных минимальных социальных стандартах: Закон Респ. Беларусь, 11 нояб. 1999 г., № 322-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
20. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
21. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов: Закон Респ. Беларусь, 23 июля 2008 г., № 422-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
22. О прокуратуре Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь 8 мая 2007 г., № 220-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
23. О профессиональных союзах : Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХІІ (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
24. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 11 нояб. 1991 г., № 1224-ХІІ (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
25. Об охране труда : Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-3 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
26. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
27. О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 марта 1998 г., № 157 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

28. О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 : Указ Президента Респ. Беларусь, 12.04.2000 г., № 180 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

29. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

30. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 июля 1995 г., № 278 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

31. Об утверждении Дисциплинарного устава органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 31 авг. 1999 г., № 509 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

32. Об утверждении Дисциплинарного устава таможенных органов Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 9 марта 2011 г., № 98 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

33. Об утверждении Положения о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам : Указ Президента Респ. Беларусь, 5 мая 1999 г., № 252 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

34. О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19 янв. 2008 г., № 73 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

35. О заключении контрактов с руководителями государственных организаций : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 мая 2007 г., № 604 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

36. О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день : постановление Совета Министров Респ. Беларусь 10 дек. 2007 г. № 1695 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

37. О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещение затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 821 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

38. О порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных командировках: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.03.2019 № 176 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

39. О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день : постановление Совета Министров Респ. Беларусь 18 марта 2008 г., № 408 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

40. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 янв. 2008 г., № 100 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

41. О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 25 янв. 2008г., № 104 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

42. О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 янв. 2004 г., № 30 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

43. Об условиях, порядке и размерах выплаты надбавок за подвижный и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, за постоянную работу в пути, работу вне постоянного места жительства (полевое довольствие) : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 26 мая 2000 г., № 763 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

44. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29 сентяб. 1993 г., № 656 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

45. Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 25 сентяб. 1999 г., № 1476 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

46. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 авг.1999 г., № 1180 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

47. Об утверждении Устава о дисциплине работников внутреннего водного транспорта Республики Беларусь : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 21 апреля 1994 г., № 267 (с изм и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

48. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 мар. 2001 г., № 2 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

49. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 26 июня 2008 г., № 4 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

50. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 26 марта 2002 г., № 2 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

51. О сокращенной продолжительности рабочего времени за работу с вредными и (или) опасными условиями труда : постановление М-ва труда и социальной защиты

Респ. Беларусь, 10 декаб. 2007 г., № 170 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

52. Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет: постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 15 окт. 2010 г., № 144 (с изм. и доп.) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

53. Об установлении списка работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати: постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 27 июня 2013 г. № 67 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

54. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка: постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

55. Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты : постановление М-ва труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 30 декаб. 2008 г., № 209 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

56. Об утверждении перечня сезонных работ : постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 14 апреля 2000 г., № 56 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

57. Об утверждении Положения об условиях труда работников-надомников : постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 11 апреля 2000 г., № 48 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

58. Об утверждении примерной формы трудового договора : постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 27 дек. 1999 г., № 155 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

59. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка : постановление М-ва труда Респ. Беларусь, 5 апр. 2000 г., № 46 (с изм. и доп.) // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

### ***Основная литература***

1. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие для студентов и курсантов учреждений высш. образования по специальностям «Правоведение», «Экономическое право» / А. А. Греченков ; Учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь». – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Академия МВД, 2017. – 431 с.

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

3. Томашевский, К. Л. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по юрид. специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 487 с.

4. Трудовое право : учеб. для студентов учреждений высш. образования по спец. «Правоведение», «Экономическое право» / , В. И. Семенов [и др.] ; под ред. В. И. Семенова ; [науч. ред. Г. Б. Шишко]. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

### *Дополнительная литература*

1. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Проспект, 2008. – 344 с.
2. Березовская, Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Республике Беларусь /Л.Г. Березовская. – Гродно: УО «Гродненский гос. ун-т им. Я. Купалы», 2012. – 77 с.
3. Важенкова, Т. Н. Трудовые и социальные отпуска: правовое регулирование и практика применения / Т. Н. Важенкова. – Мн.: Дикта, 2008 – 131 с.
4. Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве: монография / Е. А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – 164 с.
5. Греченков, А.А. Рабочее время и время отдыха / А.А. Греченков. – Минск: Информационно-правовое агентство «Регистр», 2008. – 105 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.А. Василевич, К.И. Кеник, Р.И. Филипчик [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2011. – 1200 с.
7. Курс трудового права. Особенная часть : пособие для студентов, обучающихся по спец. 1-23 01 06 «Политология», 1-24 01 02 «Правоведение», 1-24 01 01 «Международное право», 1-24 01 03 «Экономическое право». Кн. 1 : Индивидуальное трудовое право : в 3 т. Т. 1 / , А. А. Войтик [и др.] ; [под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского]. – Минск : Амалфея, 2014. – 372 с.
8. Курс трудового права. Особенная часть : пособие для студентов, обучающихся по спец. 1-23 01 06 «Политология», 1-24 01 02 «Правоведение», 1-24 01 01 «Международное право», 1-24 01 03 «Экономическое право». Кн. 1 : Индивидуальное трудовое право : в 3 т. Т. 2 / , А. А. Войтик [и др.] ; [под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского]. – Минск : Амалфея, 2014. – 460 с.
9. Тарасевич, Н. И. Трудовое право : учеб. пособие для студентов учреждений высш. образования по спец. «Правоведение», «Экономическое право» / Н. И. Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 382 с.
10. Трудовое право: учебник / Семенов В.И. [и др.] ; под ред. В. И. Семенова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

### *Литература для самостоятельного изучения*

1. Баранашник, А. В. Работа с вредными условиями труда: аттестация рабочих мест по условиям труда, право на досрочную пенсию, дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени / А.В. Баранашник // Кадровая служба. – 2012. – № 10. – С. 21 – 26.
2. Бондаренко, Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты / Э.Н. Бондаренко // Журнал российского права. – 2011. – № 1. – С. 61 – 69.
3. Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие / Т.Н. Важенкова. – Минск: Амалфея, 2008. – 432 с.
4. Веремейко, Ю. А. Ошибки, допускаемые нанимателями при предоставлении отпуска / Ю. Веремейко // Заработная плата. – 2012. – № 6. – С. 54 – 65.
5. Гуцин, И.В. Трудовое процессуально-процедурное право: курс лекций / И.В.Гуцин. – Мн.: Дикта, 2008. – 548 с.
6. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: в 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т. 1: 1919–1956. – 1159 с.

7. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: в 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т. 2: 1957–1990. – 2247 с.
8. Мищенко, М.С. Трудовое право: краткий курс / М.С. Мищенко. – Минск, 2012. – 256 с.
9. Мотина, Е.В. Основания компенсации морального вреда, причиненного в сфере трудовых отношений: законодательство и судебная практика / Е.В. Мотина // Отдел кадров. – 2015. – № 7. – С. 59–65.
10. 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. / редкол.: В.И. Семенков [и др.]. – Минск: Белорусская наука, 2008. – С. 147–161.
11. Самосейко, В. Алгоритм привлечения работников к материальной ответственности / В. Самосейко // Заробатная плата. – 2012. – № 9. – С. 71–91.
12. Самосейко, В. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием / В. Самосейко // Кадровик. Управление персоналом. – 2016. – № 1. – С. 8–12.
13. 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.

Учебное издание

## **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Методические рекомендации

Составитель

**МОРОЗ** Наталья Владимировна

Технический редактор

*Г.В. Разбоева*

Компьютерный дизайн

*В.Л. Пугач*

Подписано в печать .2022. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 4,13. Уч.-изд. л. 5,01. Тираж экз. Заказ .

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования  
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

Свидетельство о государственной регистрации в качестве издателя,  
изготовителя, распространителя печатных изданий  
№ 1/255 от 31.03.2014.

Отпечатано на ризографе учреждения образования  
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».  
210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.