Официальная правовая информация
Информационно-поисковая система "ЭТАЛОН-ONLINE", 20.07.2023
Национальный центр правовой информации Республики Беларусь

# ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

26 июля 1999 г. № 296-З

*Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года*
*Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года*

Изменения и дополнения:

Закон Республики Беларусь от 19 июля 2005 г. № 37-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 120, 2/1134);

Закон Республики Беларусь от 16 мая 2006 г. № 118-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 86, 2/1215);

Закон Республики Беларусь от 29 июня 2006 г. № 138-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 106, 2/1230);

Закон Республики Беларусь от 7 мая 2007 г. № 219-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 118, 2/1316);

Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 183, 2/1369) - **Закон Республики Беларусь вступает в силу 26 января 2008 г.;**

Закон Республики Беларусь от 24 декабря 2007 г. № 299-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 3, 2/1396);

Закон Республики Беларусь от 6 января 2009 г. № 6-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 16, 2/1558);

Закон Республики Беларусь от 12 мая 2009 г. № 19-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 119, 2/1571);

Закон Республики Беларусь от 6 июля 2009 г. № 37-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 171, 2/1589);

Закон Республики Беларусь от 17 июля 2009 г. № 48-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 173, 2/1600);

Закон Республики Беларусь от 9 ноября 2009 г. № 51-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 276, 2/1603);

Закон Республики Беларусь от 31 декабря 2009 г. № 114-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2010 г., № 15, 2/1666);

Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 4, 2/1777);

Закон Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 10.01.2013, 2/2014);

Закон Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 24.01.2014, 2/2129);

Закон Республики Беларусь от 24 апреля 2014 г. № 134-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 03.05.2014, 2/2132);

Закон Республики Беларусь от 1 июля 2014 г. № 171-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 08.07.2014, 2/2169);

Закон Республики Беларусь от 8 января 2015 г. № 238-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.01.2015, 2/2236);

Закон Республики Беларусь от 4 июня 2015 г. № 277-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.06.2015, 2/2275) - **Закон Республики Беларусь вступает в силу 1 июля 2016 г.;**

Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 23.07.2015, 2/2303);

Закон Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 439-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 15.11.2016, 2/2437);

Закон Республики Беларусь от 13 ноября 2017 г. № 68-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 28.11.2017, 2/2506);

Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 124-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 25.07.2018, 2/2562);

Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 27.07.2019, 2/2658);

Закон Республики Беларусь от 6 января 2021 г. № 90-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 14.01.2021, 2/2810) - **Закон Республики Беларусь вступает в силу 15 июля 2021 г.**;

Закон Республики Беларусь от 7 мая 2021 г. № 98-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 14.05.2021, 2/2818) - **Закон Республики Беларусь вступает в силу 15 ноября 2021 г.**;

Закон Республики Беларусь от 28 мая 2021 г. № 114-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 29.05.2021, 2/2834);

Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 05.07.2022, 2/2903) - внесены изменения и дополнения, вступившие в силу 6 июля 2022 г., за исключением изменений и дополнений, которые вступят в силу 6 января 2023 г.;

Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 05.07.2022, 2/2903) - внесены изменения и дополнения, вступившие в силу 6 июля 2022 г. и 6 января 2023 г.;

Закон Республики Беларусь от 19 июля 2022 г. № 200-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 27.07.2022, 2/2920);

Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2022 г. № 232-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 04.01.2023, 2/2952);

Закон Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 01.07.2023, 2/2993) - внесены изменения и дополнения, вступившие в силу 2 июля 2023 г., за исключением изменений и дополнений, которые вступят в силу 1 января 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе, и их определения

Статья 2. Основные задачи Трудового кодекса

Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса

Статья 4. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом

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

Статья 6. Отношения, не подпадающие под действие Трудового кодекса

Статья 7. Источники правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений

Статья 8. Соотношение законодательства о труде и норм международного права

Статья 9. Действие законодательства о труде во времени

Статья 10. Исчисление сроков

Статья 11. Основные права работников

Статья 12. Основные права нанимателей

Статья 13. Запрещение принудительного труда

Статья 14. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений

Статья 15. Статистика труда

РАЗДЕЛ II. ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

Статья 17. Срок трудового договора. Срочный трудовой договор

Статья 18. Форма трудового договора

Статья 19. Содержание и условия трудового договора

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

Статья 21. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора
Статья 22. Недействительность трудового договора
Статья 23. Недействительность отдельных условий трудового договора
Статья 24. Заключение трудового договора при определенных условиях
Статья 25. Начало действия трудового договора
Статья 26. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора
Статья 27. Ограничение совместной работы близких родственников или свойственников
Статья 28. Трудовой договор с предварительным испытанием
Статья 29. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием
ГЛАВА 3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
Статья 30. Перевод
Статья 31. Перемещение
Статья 32. Изменение существенных условий труда
Статья $32^1$. Временный перевод
Статья 33. Временный перевод в связи с производственной необходимостью
Статья 34. Временный перевод в случае простоя
ГЛАВА 4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
Статья 35. Общие основания прекращения трудового договора
Статья 36. Трудовые отношения при переподчинении, реорганизации организации и смене собственника имущества
Статья 37. Прекращение трудового договора по соглашению сторон
Статья 38. Прекращение срочного трудового договора
Статья 39. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок
Статья 40. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника
Статья 41. Расторжение срочного трудового договора по требованию работника
Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя
Статья 43. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя
Статья 44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
Статья 45. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников
Статья 46. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления профсоюза или согласия профсоюза

Статья 47. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях
Статья 48. Выходное пособие
Статья 49. Отстранение от работы
Статья 50. Трудовая книжка
Статья 51. Выдача документов о работе и заработной плате
Статья 52. Правила ведения нанимателем первичных документов о труде
ГЛАВА 5. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ
Статья 53. Обязанности работников
Статья 54. Обязанности нанимателей при приеме на работу
Статья 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников
ГЛАВА 6. ОПЛАТА ТРУДА
Статья 56. Система государственных гарантий по оплате труда работников
Статья 57. Заработная плата
Статья 58. Индексация заработной платы
Статья 59. Минимальная заработная плата
Статья 60. Тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций
Статья 61. Оплата труда работников
Статья 62. Оплата труда, применяемого в особых условиях
Статья 63. Формы, системы и размеры оплаты труда
Статья 64. Оплата труда руководителя организации и его заместителей
Статья 65. Извещение работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда
Статья 66. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации
Статья 67. Оплата труда при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), расширении зон обслуживания (увеличении объема работы), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией
Статья 68. Оплата труда при временном переводе
Статья 69. Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни
Статья 70. Оплата работы в ночное время
Статья 71. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)

Статья 72. Оплата труда при переводе и перемещении на другую нижеоплачиваемую работу
Статья 73. Сроки и периодичность выплаты заработной платы
Статья 74. Формы выплаты заработной платы
Статья 75. Место выплаты заработной платы
Статья 76. Резервный фонд заработной платы
Статья 77. Сроки окончательного расчета при увольнении
Статья 78. Ответственность за задержку расчета на день увольнения
Статья 79. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки
Статья 80. Расчетные листки
ГЛАВА 7. ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА
Статья 81. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с получением образования) отпусков
Статья 82. Исчисление среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом
Статья 83. Применение поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка
Статья 84. Периоды, исключаемые при исчислении среднего заработка
Статья 85. Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка
ГЛАВА 8. НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ
Статья 86. Нормы труда
Статья 87. Установление, замена и пересмотр норм труда
Статья 88. Определение расценок при сдельной оплате труда
Статья 89. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда
ГЛАВА 9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
Статья 90. Понятие гарантий и компенсаций
Статья 91. Служебная командировка
Статья 92. Режим рабочего времени и времени отдыха в служебной командировке
Статья 93. Направление в служебную командировку и ее оформление
Статья 94. Исключена
Статья 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках
Статья 96. Гарантии и компенсации в связи с переездом на работу в другую местность
Статья 97. Исключена
Статья 98. Случаи возврата компенсаций при переезде на работу в другую местность

Статья 99. Компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом
Статья 100. Гарантии для работников, избранных на выборные должности служащих в государственные органы
Статья 101. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей
Статья 102. Гарантии и компенсации для работников при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке по направлению нанимателя
Статья 103. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр и медицинское обследование в государственные организации здравоохранения
Статья 104. Гарантии для работников, являющихся донорами крови и ее компонентов
Статья 105. Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов
Статья $105^1$. Гарантии для работников, являющихся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий
Статья 106. Компенсация за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику
Статья 107. Удержания из заработной платы
Статья 108. Ограничение размера удержаний из заработной платы
Статья 109. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам
ГЛАВА 10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ
Статья 110. Рабочее время и его нормирование
Статья 111. Нормальная продолжительность рабочего времени
Статья 112. Полная норма продолжительности рабочего времени
Статья 113. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Статья 114. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников
Статья 115. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)
Статья 116. Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню
Статья 117. Работа в ночное время
Статья 118. Неполное рабочее время
Статья $118^1$. Ненормированный рабочий день
Статья 119. Сверхурочная работа
Статья 120. Ограничение сверхурочных работ

Статья 121. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника
Статья 122. Предельное количество сверхурочных работ
Статья 123. Режим рабочего времени
Статья 124. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя
Статья 125. Сменная работа и режим рабочего времени при сменной работе
Статья 126. Суммированный учет рабочего времени
Статья 127. Разделение рабочего дня на части
Статья 128. Режим гибкого рабочего времени
Статья 129. Составные элементы и варианты режимов гибкого рабочего времени
Статья 130. Случаи перевода на обычный режим работы
Статья 131. Исключена
Статья 132. Использование рабочего времени
Статья 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени
ГЛАВА 11. ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРАЗДНИКИ, ПРАЗДНИЧНЫЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ
Статья 134. Перерыв для отдыха и питания
Статья 135. Дополнительные специальные перерывы
Статья 136. Выходные дни
Статья 137. Право на выходные дни
Статья 138. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха
Статья 139. Последствия совпадения выходного дня с государственным праздником или праздничным днем
Статья 140. Выходные дни в непрерывно действующих организациях
Статья 141. Выходные дни в организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья
Статья 142. Работа в выходные дни с согласия или по инициативе работника
Статья 143. Исключительные случаи привлечения к работе в выходной день без согласия работника
Статья 144. Предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе
Статья 145. Оформление привлечения к работе в выходной день
Статья 146. Исключена
Статья 147. Государственные праздники и праздничные дни
Статья 148. Исключена
ГЛАВА 12. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА
Статья 149. Право на трудовые и социальные отпуска

Статья 150. Понятие отпуска. Виды отпусков
Статья 151. Исчисление продолжительности отпусков
Статья 152. Оформление отпусков
Статья 153. Цель и общие условия предоставления трудового отпуска
Статья 154. Право на основной отпуск
Статья 155. Продолжительность основного отпуска
Статья 156. Исключена
Статья 157. Дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы
Статья 158. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
Статья 159. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы
Статья 160. Дополнительные поощрительные отпуска
Статья 161. Замена отпуска денежной компенсацией
Статья 162. Суммирование трудовых отпусков
Статья 163. Рабочий год
Статья 164. Периоды, включаемые в рабочий год
Статья 165. Условие, при котором сдвигается рабочий год
Статья 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год
Статья 167. Условия предоставления трудовых отпусков за второй и последующие рабочие годы
Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков
Статья 169. Обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска
Статья 170. Ежегодное предоставление трудового отпуска. Исключительные случаи переноса трудового отпуска на следующий год
Статья 171. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года
Статья 172. Право нанимателя на досрочное предоставление трудового отпуска работникам
Статья 173. Последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя
Статья 174. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска
Статья 175. Сохранение среднего заработка за время трудового отпуска
Статья 176. Срок выплаты среднего заработка за время трудового отпуска
Статья 177. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени

Статья 178. Права работников на получение основного и дополнительных отпусков с последующим увольнением
Статья 179. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении
Статья 180. Исключена
Статья 181. Сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины
Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска
Статья 183. Социальные отпуска
Статья 184. Отпуск по беременности и родам
Статья 185. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет
Статья 186. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка
Статья 187. Исключена
Статья 188. Исключена
Статья 189. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику
Статья 190. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем
Статья 191. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя
Статья 192. Предоставление части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы
ГЛАВА 13. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ, ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА
Статья 193. Понятие производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины
Статья 194. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине
Статья 195. Правила внутреннего трудового распорядка
Статья 196. Поощрения за труд
ГЛАВА 14. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ
Статья 197. Дисциплинарный проступок
Статья 198. Меры дисциплинарного взыскания
Статья 199. Порядок применения дисциплинарных взысканий
Статья 200. Сроки применения дисциплинарных взысканий

Статья 201. Органы (руководители), правомочные применять дисциплинарные взыскания
Статья 202. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий
Статья 203. Снятие и погашение дисциплинарного взыскания
Статья 204. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников с особым характером труда
ГЛАВА 15. СОВМЕЩЕНИЕ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ
Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования
Статья 206. Гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования
Статья 207. Сокращение рабочего времени для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования
Статья 208. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования
Статья 209. Исключена
Статья 210. Исключена
Статья 211. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования
Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования
Статья 213. Исключена
Статья 214. Гарантии для работников, получающих среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования
Статья 215. Сокращение рабочего времени для работников, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования и успешно осваивающих содержание образовательных программ
Статья 216. Отпуска работникам в связи с освоением содержания образовательных программ при получении среднего специального, высшего, послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования

Статья 217. Исключена
Статья 218. Исключена
Статья 219. Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования
Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений образования работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной форме получения образования
Статья 220[1]. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников
ГЛАВА 16. ОХРАНА ТРУДА
Статья 221. Охрана труда работников
Статья 221[1]. Исключена
Статья 221[2]. Исключена
Статья 222. Исключена
Статья 223. Гарантии права работника на охрану труда
Статья 224. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда
Статья 226. Исключена
Статья 227. Исключена
Статья 228. Гарантии при прохождении медицинских осмотров
Статья 229. Исключена
Статья 230. Исключена
Статья 231. Исключена
Статья 232. Исключена
ГЛАВА 17. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
Статья 233. Понятие индивидуального трудового спора. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры
Статья 234. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров
Статья 235. Комиссия по трудовым спорам
Статья 236. Компетенция комиссии по трудовым спорам
Статья 237. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров
Статья 238. Решение комиссии по трудовым спорам
Статья 239. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам
Статья 240. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам

Статья 241. Рассмотрение трудовых споров в суде
Статья 242. Сроки обращения за разрешением трудовых споров
Статья 243. Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда
Статья 244. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы
Статья 245. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы
Статья 246. Возмещение морального вреда
Статья 247. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам
Статья 248. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам
Статья 249. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам
Статья 250. Ограничения взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры
Статья 251. Органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров
РАЗДЕЛ III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
ГЛАВА 18. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ
Статья 252. Руководитель организации
Статья 253. Правовое регулирование труда руководителя организации
Статья 254. Заключение трудового договора с руководителем организации
Статья 255. Ограничение работы по совместительству
Статья 256. Материальная ответственность руководителя организации
Статья 257. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации
Статья 258. Расторжение трудового договора с руководителем организации при проведении в отношении этой организации процедур экономической несостоятельности (банкротства)
Статья 259. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа
Статья 260. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

Статья 261. Особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов организации
ГЛАВА 18[1]. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ КОНТРАКТЫ
Статья 261[1]. Заключение контракта
Статья 261[2]. Содержание и условия контракта
Статья 261[3]. Срок действия контракта. Продление контракта. Заключение нового контракта. Прекращение контракта в связи с истечением срока его действия
Статья 261[4]. Случаи, когда трудовые отношения продолжаются на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок
Статья 261[5]. Гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для отдельных категорий работников
ГЛАВА 19. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ
Статья 262. Работы, на которых запрещается привлечение к труду женщин
Статья 263. Запрещение и ограничение ночных, сверхурочных работ, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни и направления в служебную командировку женщин
Статья 264. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет
Статья 265. Дополнительный свободный от работы день
Статья 266. Отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) детей либо назначенным их опекунами
Статья 267. Перерывы для кормления ребенка
Статья 268. Гарантии для беременных женщин, женщин, имеющих детей, одиноких родителей при заключении и прекращении трудового договора
Статья 269. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи
Статья 270. Дополнительные гарантии работницам у нанимателей, преимущественно применяющих труд женщин
Статья 271. Гарантии отцам, одиноким родителям, другим родственникам, членам семьи ребенка, опекунам (попечителям)
ГЛАВА 20. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ
Статья 272. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора
Статья 273. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях
Статья 274. Работы, на которых запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет

Статья 275. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет
Статья 276. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни
Статья 277. Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет
Статья 278. Нормы выработки для молодых работников
Статья 279. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы
Статья 280. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение
Статья 281. Предоставление первого рабочего места
Статья 282. Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя
ГЛАВА 21. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ
Статья 283. Реализация инвалидами права на труд
Статья 284. Преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов
Статья 285. Обязанность нанимателя по трудоустройству работников, получивших инвалидность, связанную с выполнением ими трудовых обязанностей у этого нанимателя
Статья 286. Создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов
Статья 287. Условия труда и отдыха инвалидов
Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов
ГЛАВА 22. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ
Статья 289. Установление неполного рабочего времени
Статья 290. Оплата труда работников с неполным рабочим временем
Статья 291. Недопустимость ограничения трудовых прав работников с неполным рабочим временем
ГЛАВА 23. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ
Статья 292. Понятие временных работников
Статья 293. Заключение трудового договора
Статья 294. Расторжение трудового договора
Статья 295. Выходное пособие
Статья 296. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула
Статья 297. Привлечение к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Статья 298. Случаи, когда трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок
ГЛАВА 24. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ
Статья 299. Сезонные работники
Статья 300. Заключение трудового договора
Статья 301. Расторжение трудового договора
Статья 302. Выходное пособие
Статья 303. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула
ГЛАВА 25. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ-НАДОМНИКОВ
Статья 304. Понятие работников-надомников
Статья 305. Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому
Статья 306. Организация и условия труда
Статья 307. Нормы выработки и оплата труда
ГЛАВА $25^{1}$. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ
Статья $307^{1}$. Дистанционная работа
Статья $307^{2}$. Особенности трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу
Статья $307^{3}$. Охрана труда работника, выполняющего дистанционную работу
Статья $307^{4}$. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу
Статья $307^{5}$. Особенности прекращения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу
ГЛАВА 26. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ
Статья 308. Понятие домашних работников
Статья 309. Заключение трудового договора
Статья 310. Ограничения заключения трудового договора с домашними работниками, состоящими в близком родстве
Статья 311. Расторжение трудового договора
Статья 312. Рабочее время и время отдыха
Статья 313. Оплата труда
Статья 314. Государственное социальное страхование домашних работников
ГЛАВА $26^{1}$. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА

Статья 314[1]. Правовое регулирование труда спортсменов, тренеров
Статья 314[2]. Заключение трудового договора
Статья 314[3]. Медицинские осмотры спортсменов
Статья 314[4]. Временный перевод к другому нанимателю
Статья 314[5]. Отстранение от участия в спортивных соревнованиях
Статья 314[6]. Направление в сборные команды Республики Беларусь по видам спорта
Статья 314[7]. Особенности работы по совместительству
Статья 314[8]. Регулирование труда женщин-спортсменов
Статья 314[9]. Регулирование труда спортсменов моложе восемнадцати лет
Статья 314[10]. Дополнительные гарантии и компенсации
Статья 314[11]. Дополнительные основания прекращения трудового договора
Статья 314[12]. Денежная компенсация в случае расторжения трудового договора
ГЛАВА 27. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ
Статья 315. Особенности регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства
Статья 316. Исключена
Статья 317. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства
Статья 318. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта
Статья 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников
Статья 320. Особенности регулирования труда педагогических работников и иных работников, участвующих в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях
Статья 321. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь
Статья 322. Регулирование труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей
Статья 323. Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов
ГЛАВА 28. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАВШИХ УЧАСТИЕ В ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ КАТАСТРОФЫ НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС, И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ ЛИЦ
Статья 324. Исключена

Статья 325. Преимущественное право на оставление на работе и трудоустройство при сокращении численности или штата работников
Статья 326. Отпуска
ГЛАВА 29. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ (РАБОТАЮЩИХ) НА ТЕРРИТОРИИ РАДИОАКТИВНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ
Статья 327. Регулирование труда работников, работающих в зоне эвакуации (отчуждения)
Статья 328. Регулирование труда работников, работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, постоянно (преимущественно) проживающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение
Статья 329. Исключена
Статья 330. Исключена
Статья 331. Исключена
Статья 332. Исключена
Статья 333. Срок временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения
Статья 334. Исключена
Статья 335. Иные особенности регулирования труда работников на территории радиоактивного загрязнения
ГЛАВА 30. ИСКЛЮЧЕНА
Статья 336. Исключена
Статья 337. Исключена
ГЛАВА 31. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ВОИНСКИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ
Статья 338. Гарантии для работников, проходящих подготовку к военной службе
Статья 339. Гарантии для работников, призванных на военные и специальные сборы
Статья 340. Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на военную службу, направлением на альтернативную службу
Статья 341. Гарантии членам семей военнослужащих, граждан, направленных на альтернативную службу
Статья 342. Гарантии для лиц, уволенных с военной службы, альтернативной службы
ГЛАВА 32. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ
Статья 343. Общие положения о работе по совместительству

Статья 344. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству
Статья 345. Продолжительность рабочего времени по совместительству
Статья 346. Оплата труда работающих по совместительству
Статья 347. Трудовой отпуск работающим по совместительству
Статья 348. Ограничения работы по совместительству
Статья 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству
Статья 350. Прекращение трудового договора с работающими по совместительству
Статья 351. Иные особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
РАЗДЕЛ IV. ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
ГЛАВА 33. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ
Статья 352. Социальное партнерство
Статья 353. Основные принципы социального партнерства
Статья 354. Представительство интересов работников
Статья 355. Представительство интересов нанимателя
ГЛАВА 34. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ
Статья 356. Право на ведение коллективных переговоров
Статья 357. Порядок ведения коллективных переговоров
ГЛАВА 35. СОГЛАШЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ
Статья 358. Соглашение
Статья 359. Стороны соглашения
Статья 360. Содержание соглашений
Статья 361. Коллективный договор
Статья 362. Соотношение между законодательством, коллективным договором и соглашениями
Статья 363. Стороны коллективного договора
Статья 364. Содержание коллективного договора
Статья 365. Сфера действия коллективного договора, соглашения
Статья 366. Форма коллективного договора, соглашения
Статья 367. Срок действия коллективного договора, соглашения
Статья 368. Обсуждение проектов коллективного договора, соглашения
Статья 369. Подписание коллективного договора, соглашения
Статья 370. Регистрация коллективных договоров, соглашений
Статья 371. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения
Статья 372. Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения

Статья 373. Ознакомление работников с действующими коллективными договорами, соглашениями
Статья 374. Информирование об исполнении коллективного договора, соглашения
Статья 375. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения
Статья 376. Ответственность сторон за неисполнение норм настоящей главы, коллективного договора, соглашения
ГЛАВА 36. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
Статья 377. Коллективный трудовой спор
Статья 378. Стороны коллективного трудового спора
Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований. Формы рассмотрения коллективного трудового спора
Статья 380. Примирительная комиссия
Статья 381. Порядок работы примирительной комиссии
Статья 382. Посредничество
Статья 383. Трудовой арбитраж
Статья 384. Трудовые арбитры
Статья 385. Исключена
Статья 386. Исключена
Статья 387. Ответственность сторон за неисполнение обязательного решения трудового арбитража
Статья 388. Забастовка
Статья 389. Решение о проведении забастовки
Статья 390. Уведомление о забастовке
Статья 391. Запрещение принуждения к участию в забастовке либо отказу от участия в ней
Статья 392. Обязанности сторон во время забастовки
Статья 393. Откладывание или приостановление забастовки
Статья 394. Прекращение забастовки
Статья 395. Незаконная забастовка
Статья 396. Правовое положение работников во время забастовки
Статья 397. Ответственность за участие в незаконной забастовке
Статья 398. Ответственность за создание препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке
Статья 399. Ответственность за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней
РАЗДЕЛ V. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ. НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ. ОБЩЕСТВЕННЫЙ

КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ
ГЛАВА 37. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ
Статья 400. Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности
Статья 401. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю
Статья 402. Размеры материальной ответственности работников
Статья 403. Случаи ограниченной материальной ответственности
Статья 404. Случаи полной материальной ответственности
Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности
Статья 406. Коллективная (бригадная) материальная ответственность
Статья 407. Определение размера причиненного ущерба
Статья 408. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю
Статья 409. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности
ГЛАВА 38. ИСКЛЮЧЕНА
Статья 410. Исключена
Статья 411. Исключена
Статья 412. Исключена
Статья 413. Исключена
Статья 414. Исключена
Статья 415. Исключена
Статья 416. Исключена
Статья 417. Исключена
Статья 418. Исключена
Статья 419. Исключена
Статья 420. Исключена
Статья 421. Исключена
Статья 422. Исключена
Статья 423. Исключена
Статья 424. Исключена
Статья 425. Исключена
Статья 426. Исключена
Статья 427. Исключена
Статья 428. Исключена
Статья 429. Исключена

Статья 430. Исключена
Статья 431. Исключена
Статья 432. Исключена
Статья 433. Исключена
Статья 434. Исключена
Статья 435. Исключена
Статья 436. Исключена
Статья 437. Исключена
Статья 438. Исключена
Статья 439. Исключена
Статья 440. Исключена
Статья 441. Исключена
Статья 442. Исключена
Статья 443. Исключена
Статья 444. Исключена
Статья 445. Исключена
Статья 446. Исключена
Статья 447. Исключена
Статья 448. Исключена
Статья 449. Исключена
Статья 450. Исключена
Статья 451. Исключена
Статья 452. Исключена
Статья 453. Исключена
Статья 454. Исключена
Статья 455. Исключена
Статья 456. Исключена
Статья 457. Исключена
Статья 458. Исключена
Статья 459. Исключена
Статья 460. Исключена
Статья 461. Исключена
ГЛАВА 39. НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ
Статья 462. Надзор за соблюдением законодательства о труде
Статья 463. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Статья 464. Исключена
Статья 465. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде
РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
Статья 466. Вступление в силу настоящего Кодекса
Статья 467. Утратила силу
Статья 468. Приведение актов законодательства в соответствие с настоящим Кодексом

# РАЗДЕЛ I
# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## ГЛАВА 1
## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### Статья 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе, и их определения

Для целей настоящего Кодекса применяются следующие основные термины и их определения:

должность служащего – род трудовой деятельности в соответствии со служебным положением, должностными обязанностями, определенными на основании Единого квалификационного справочника должностей служащих либо иных актов законодательства;

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

квалификация – признание освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтвержденное установленными законодательством видами документов;

контракт – срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащий особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником;

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

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

обособленное подразделение организации – филиал, представительство, структурное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения либо по месту ее нахождения, которым для совершения операций организацией открыт текущий (расчетный) банковский счет с предоставлением права распоряжаться денежными средствами на счете должностным лицам этих обособленных подразделений на основании доверенности;

объединение нанимателей – некоммерческая организация, объединяющая на основе добровольного членства нанимателей для представительства и защиты их прав и законных интересов в социально-трудовой сфере;

одинокий родитель – мать (отец), не состоящая (не состоящий) в браке и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае, когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим; мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения; усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка;

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

профессия рабочего – род трудовой деятельности, требующий знаний и навыков по определенной совокупности работ, регламентированных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

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

стороны трудового договора – наниматель и работник;

тарифная ставка (тарифный оклад) – минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда;

трудовая функция – работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами;

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

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

Значения иных терминов, применяемых в настоящем Кодексе, определяются в соответствующих статьях настоящего Кодекса.

**Статья 2. Основные задачи Трудового кодекса**

Основными задачами Трудового кодекса являются:

1) регулирование трудовых и связанных с ними отношений;

2) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления;

3) установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

**Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса**

Трудовой кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь.

**Статья 4. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом**

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

1) профессиональной подготовкой работников на производстве;

2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;

3) ведением коллективных переговоров;

4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;

5) обеспечением занятости;

6) надзором за соблюдением законодательства о труде;

7) государственным социальным страхованием;

8) рассмотрением трудовых споров.

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

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

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

**Статья 6. Отношения, не подпадающие под действие Трудового кодекса**

Не подпадают под действие настоящего Кодекса отношения по поводу осуществления:

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

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

3) иных видов деятельности в соответствии с законодательством.

### Статья 7. Источники правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений

Источниками правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются:

1) Конституция Республики Беларусь;

2) настоящий Кодекс и другие акты законодательства о труде;

3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством;

4) трудовые договоры.

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

Президентом Республики Беларусь могут устанавливаться особенности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, регламентированных законодательством о труде.

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

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

### Статья 8. Соотношение законодательства о труде и норм международного права

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

Если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора.

### Статья 9. Действие законодательства о труде во времени

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

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

### Статья 10. Исчисление сроков

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

Сроки исчисляются в календарных периодах.

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

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

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

**Статья 11. Основные права работников**

Работники имеют право на:

1) труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда;

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

3) участие в собраниях;

4) участие в управлении организацией;

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

6) ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней (часть первая статьи 147), и отпуска продолжительностью не ниже установленной настоящим Кодексом;

7) государственное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии в случае инвалидности и потери работы;

8) невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;

9) судебную и иную защиту трудовых прав.

**Статья 12. Основные права нанимателей**

Наниматель имеет право:

1) заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом и законодательными актами;

2) вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения;

3) создавать и вступать в объединения нанимателей;

4) поощрять работников;

5) требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка;

6) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом;

7) обращаться в суд для защиты своих прав.

**Статья 13. Запрещение принудительного труда**

Принудительный труд запрещается.

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

1) средства политического воздействия или воспитания либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

2) метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

3) средства поддержания трудовой дисциплины;

4) средства наказания за участие в забастовках.

Не считается принудительным трудом:

1) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу судебного постановления;

2) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской службе, об альтернативной службе либо чрезвычайными обстоятельствами.

**Статья 14. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений**

Дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается.

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

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

1) основанные на свойственных данной работе требованиях;

2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

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

**Статья 15. Статистика труда**

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

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

## РАЗДЕЛ II
## ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

## ГЛАВА 2
## ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

1) направленными на работу комитетом по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлениями (отделами) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов (далее – органы по труду, занятости и социальной защите) в счет брони, а также с лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленными органами по труду, занятости и социальной защите в организации, включенные в перечень организаций независимо от форм собственности для трудоустройства таких лиц, определяемый в установленном законодательством порядке;

2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином;

3) прибывшими по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

4) имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;

5) прибывшими на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования;

6) женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одинокому родителю – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет);

7) военнослужащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места или поступающими на работу к тому же

нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу;

8) уволенными с альтернативной службы и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места или поступающими на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до направления на альтернативную службу;

9) являющимися выпускниками учреждений образования, получившими профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, относящимися к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, трудоустраиваемыми в счет брони.

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

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

**Статья 17. Срок трудового договора. Срочный трудовой договор**

Трудовые договоры могут заключаться на:

1) неопределенный срок;

2) определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

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

1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с настоящим Кодексом сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего);

3) на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона;

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

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

6) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным

документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

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

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

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

1) с лицами, принимаемыми на работу адвокатом, осуществляющим адвокатскую деятельность индивидуально, нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физическим лицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуальным предпринимателем, в микроорганизацию;

2) с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Контракт заключается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом.

**Статья 18. Форма трудового договора**

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

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

**Статья 19. Содержание и условия трудового договора**

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

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

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

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

4) основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

7) оплату труда работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные по сравнению с частью второй настоящей статьи условия об установлении испытательного срока, срока обязательной

работы после получения образования не менее установленного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

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

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

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

**Статья 21. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, с соблюдением условий, предусмотренных статьей 272 настоящего Кодекса.

**Статья 22. Недействительность трудового договора**

Трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:

1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;

2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);

3) с гражданином, признанным недееспособным;

4) с лицом моложе четырнадцати лет;

5) с лицом в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя).

**Статья 23. Недействительность отдельных условий трудового договора**

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

1) ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами;

2) носят дискриминационный характер.

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

**Статья 24. Заключение трудового договора при определенных условиях**

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на

должность служащего и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность служащего.

**Статья 25. Начало действия трудового договора**

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

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

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

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

**Статья 26. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

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

1) документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

2) трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;

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

4) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;

5) индивидуальную программу реабилитации, абилитации инвалида (для инвалидов);

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

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

**Статья 27. Ограничение совместной работы супругов, близких родственников или свойственников**

Запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении), организации, в уставном фонде которой 50 и более процентов акций (долей) находятся в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц (обособленном подразделении), на должности руководителя (его заместителей), главного бухгалтера (его заместителей) и кассира супругов, лиц, состоящих между собой в близком родстве (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабка, внуки) или свойстве (родители, дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры супруга (супруги)), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Запрет, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может устанавливаться и в иных организациях (обособленных подразделениях) по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа.

**Статья 28. Трудовой договор с предварительным испытанием**

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

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

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

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

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

1) работников, не достигших восемнадцати лет;

2) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;

3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;

4) инвалидов;

5) временных и сезонных работников;

6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;

8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

**Статья 29. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием**

Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;

2) в день истечения срока предварительного испытания.

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

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

## ГЛАВА 3
## ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### Статья 30. Перевод

Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования должности служащего (профессии рабочего)) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя (статья $32^1$) либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи, частями первой–третьей статьи 33 и статьей 34 настоящего Кодекса.

Работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа по труду, занятости и социальной защите на другую работу.

Работника, нуждающегося в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую заключению врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по пункту 3 статьи 42 настоящего Кодекса.

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

При переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований статей 18 и 19 настоящего Кодекса.

### Статья 31. Перемещение

Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением

обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах квалификации, должности служащего (профессии рабочего) с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором.

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

При перемещении не требуется согласия работника.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

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

**Статья 32. Изменение существенных условий труда**

В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном настоящей статьей, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

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

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

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса.

**Статья $32^{1}$. Временный перевод**

Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях:

1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом;

2) производственной необходимости (статья 33);

3) простоя (статья 34).

Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись.

При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.

В период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам.

Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности. Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются договором между нанимателями.

При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

**Статья 33. Временный перевод в связи с производственной необходимостью**

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

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

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

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

**Статья 34. Временный перевод в случае простоя**

Простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое). При этом общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года.

Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) работника на все время простоя у того же нанимателя или на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности.

## ГЛАВА 4
## ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### Статья 35. Общие основания прекращения трудового договора

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

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 37);

2) истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по желанию (статья 40), или по требованию работника (статья 41), или по инициативе нанимателя (статья 42);

4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего;

5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации;

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 44);

7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29).

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

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

При смене собственника имущества организации, сдаче имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может быть расторгнут не позднее трех месяцев со дня возникновения права

собственности у нового собственника, сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.

При смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации, сдаче имущественного комплекса организации в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же должности служащего (профессии рабочего) трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса.

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

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

**Статья 37. Прекращение трудового договора по соглашению сторон**

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

**Статья 38. Прекращение срочного трудового договора**

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (пункт 1 части третьей статьи 17), с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы (пункт 7 части третьей статьи 17), прекращается в день завершения этих работ.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (пункт 2 части третьей статьи 17), с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу (пункт 5 части третьей статьи 17), прекращается в день, предшествующий дню выхода этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ (пункт 3 части третьей статьи 17), прекращается с истечением сезона.

Трудовой договор, заключенный с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период (пункт 4 части третьей статьи 17), с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом

организации для назначения на соответствующую должность служащего (пункт 6 части третьей статьи 17), прекращается в день окончания данных периодов.

**Статья 39. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок**

Если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

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

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

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

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

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

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку (статья 50) и произвести с ним окончательный расчет (статья 77).

**Статья 41. Расторжение срочного трудового договора по требованию работника**

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо может быть установлен нанимателем самостоятельно.

**Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя**

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

1) ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников;

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

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

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

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

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

7) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей;

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

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

нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три

начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

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

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

10) незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

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

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

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 3 и 4 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по основаниям, указанным в статье 42 настоящего Кодекса, в период временной нетрудоспособности, за исключением увольнения в соответствии с пунктом 5 статьи 42 настоящего Кодекса, и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 42 настоящего Кодекса.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены коллективным договором, соглашением, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении.

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия может направляться на переподготовку.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении работник исполняет трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и ему гарантируется оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

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

При расторжении трудового договора в соответствии с абзацем вторым пункта 7 статьи 42 настоящего Кодекса, когда прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд, наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула.

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

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

1) призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

3) нарушение установленных правил приема на работу;

4) неизбрание на должность служащего (в том числе по конкурсу);

5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

6) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя – физического лица;

7) возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы;

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

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

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

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

1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

3) инвалидам;

4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также на специализированных рабочих местах в иных организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

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

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего, четвертого, шестого–восьмого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 настоящего Кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42 настоящего Кодекса.

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

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

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

$1^1$) смены собственника имущества организации, сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера – часть вторая статьи 36);

$1^2$) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

5) неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией;

$5^1$) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

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

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

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

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

10) нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.

Трудовой договор с работниками организаций физической культуры и спорта, участвующими в спортивной подготовке спортсмена, расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте.

**Статья 48. Выходное пособие**

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

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

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 и 2 статьи 42 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 3 и 4 статьи 42, пунктах 1, 2 и 8 статьи 44 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 настоящего Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером по основанию, указанному в пункте $1^1$ части первой статьи 47 настоящего Кодекса, новый собственник, арендатор имущественного комплекса организации или лицо, которому в доверительное управление переданы акции (доли в уставном фонде) организации, обязаны выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

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

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

**Статья 49. Отстранение от работы**

Отстранением от работы является временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей в связи с обстоятельствами, предусмотренными настоящей статьей. Отстранение от работы оформляется приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица с указанием причины отстранения от работы.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись не позднее следующего дня, являющегося для работника рабочим.

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

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

Наниматель имеет право незамедлительно отстранить работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, до устранения нарушений, а также в случае, если работник призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин.

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

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

3) не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

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

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

При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата труда за все время отстранения от работы в соответствии с частью первой статьи 71 настоящего Кодекса.

Допуск к работе работника, отстраненного от работы, оформляется приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица.

**Статья 50. Трудовая книжка**

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника в случаях, когда ее заполнение обязательно. Образец трудовой книжки утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Трудовые книжки заполняются нанимателем (за исключением нанимателя – физического лица) на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной.

При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) в случаях, установленных законодательством, наниматель обязан завести трудовую книжку или оформить ее дубликат.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника и основаниях прекращения трудового договора, о награждениях и поощрениях за успехи в работе, иные сведения.

Основанием для внесения в трудовую книжку записей о заключении трудового договора, переводе на другую постоянную работу, об увольнении, а также о награждениях и поощрениях является приказ (распоряжение) нанимателя.

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

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со статьей 79 настоящего Кодекса.

Порядок заполнения, выдачи трудовых книжек (вкладышей к ним), дубликатов трудовых книжек, расчетов за трудовые книжки (вкладыши к ним), их учет и порядок хранения нанимателем, а также иные сведения, не указанные в части четвертой настоящей статьи, подлежащие внесению в трудовую книжку, определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

### Статья 51. Выдача документов о работе и заработной плате

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

### Статья 52. Правила ведения нанимателем первичных документов о труде

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

## ГЛАВА 5
## ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ

**Статья 53. Обязанности работников**

Для работников устанавливаются следующие обязанности:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;

2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам;

3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать производственно-технологическую дисциплину;

5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;

7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;

8) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;

11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора.

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

**Статья 54. Обязанности нанимателей при приеме на работу**

При приеме на работу наниматель обязан:

1) потребовать документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством;

2) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;

3) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

4) провести вводный инструктаж по охране труда;

5) заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;

6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

В случае возникновения сомнений в подлинности документа об образовании наниматель обязан направить запрос в республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере образования, о подтверждении факта его выдачи конкретному лицу.

**Статья 55. Обязанности нанимателей при организации труда работников**

При организации труда работников наниматель обязан:

1) рационально использовать труд работников;

2) обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;

3) вести учет фактически отработанного работником времени;

4) выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором;

5) обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать установленные нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе в технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности;

6) принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;

7) в случаях, предусмотренных законодательством и локальными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.); соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

8) обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

9) обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами;

10) своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под роспись, создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности;

11) обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;

12) создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с настоящим Кодексом;

13) обеспечивать участие работников в управлении организацией, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

14) представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством о труде и об охране труда, или сообщать об их отсутствии;

15) оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением) и объявлять его работнику под роспись;

16) отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и законодательством;

$16^{1}$) создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

17) исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудовых договоров.

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

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

## ГЛАВА 6
## ОПЛАТА ТРУДА

### Статья 56. Система государственных гарантий по оплате труда работников

Система государственных гарантий включает в себя:

1) величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь;

2) размер базовой ставки для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций;

3) тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, и государственных служащих – оклады, определяющие уровни оплаты

труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, месячные должностные оклады государственных служащих;

4) размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;

5) меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;

6) ограничения размеров удержаний из заработной платы;

7) обеспечение своевременности выплаты заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;

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

**Статья 57. Заработная плата**

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

Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

**Статья 58. Индексация заработной платы**

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

**Статья 59. Минимальная заработная плата**

Минимальная заработная плата (месячная и часовая) – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда, который наниматель обязан применять в качестве низшей 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.

Порядок установления и повышения минимальной заработной платы определяется законодательством.

**Статья 60. Тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций**

Тарифы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам

бюджетных организаций, определяются по базовой ставке и коэффициентам тарифного разряда тарифной сетки (кратным размерам базовой ставки).

Базовая ставка – величина, используемая при исчислении окладов работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Размер базовой ставки устанавливается Правительством Республики Беларусь.

Кратный размер базовой ставки – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации рабочих при выполнении работ, не тарифицируемых тарифными разрядами.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Коэффициент тарифного разряда тарифной сетки – величина, отражающая межразрядную дифференциацию при исчислении размеров окладов работников, определяемая как отношение коэффициентов второго и последующих тарифных разрядов к коэффициенту первого тарифного разряда.

Тарифная сетка – распределение категорий работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, по профессионально-квалификационным группам и тарифным разрядам (диапазонам тарифных разрядов) с соответствующими коэффициентами. Тарифная сетка устанавливается Правительством Республики Беларусь.

Оклад – размер оплаты труда работника бюджетной организации, иной организации, получающей субсидии, работники которой приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за исполнение трудовой функции определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, исчисляемый путем умножения базовой ставки на коэффициент тарифного разряда (кратный размер базовой ставки), установленный по должности (профессии).

Профессионально-квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню профессиональной подготовки и квалификации, необходимому для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

**Статья 61. Оплата труда работников**

Оплата труда работников – определение размеров, структуры, условий и порядка выплаты заработной платы работникам за исполнение ими трудовых обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами и трудовым договором.

Оплата труда работников, за исключением работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к

работникам бюджетных организаций, производится на основе тарифных ставок (тарифных окладов), определяемых коллективным договором, соглашением или нанимателем.

Оплата труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и тарифную сетку.

Оплата труда государственных служащих производится на основе месячных должностных окладов, определяемых в соответствии с законодательством.

Отнесение выполняемых работ к должностям служащих (профессиям рабочих), разрядам и наличие у работника соответствующей квалификации определяются нанимателем в соответствии с квалификационными справочниками, утвержденными в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативными правовыми актами, регламентирующими деятельность работников по отдельным должностям служащих.

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

**Статья 62. Оплата труда, применяемого в особых условиях**

На тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (далее – территории радиоактивного загрязнения), устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, а также коллективным договором, соглашением, нанимателем.

**Статья 63. Формы, системы и размеры оплаты труда**

Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69 и 70 настоящего Кодекса и иные выплаты) выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.

Формы, системы и размеры оплаты труда государственных служащих устанавливаются законодательством.

Формы и системы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда – законодательством.

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

**Статья 64. Оплата труда руководителя организации и его заместителей**

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

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

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

### Статья 66. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

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

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

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

### Статья 67. Оплата труда при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), расширении зон обслуживания (увеличении объема работы), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией

Работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительную работу по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

Дополнительная работа может выполняться в виде:

1) совмещения должностей служащих (профессий рабочих) – выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

2) расширения зон обслуживания (увеличения объема работы) – выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены);

3) исполнения обязанностей временно отсутствующего работника – выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором (должностной (рабочей) инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности служащего

(профессии рабочего) в течение установленной работнику продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Размер доплаты устанавливается нанимателем по соглашению с работником, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, и размер доплаты конкретному работнику устанавливаются приказом (распоряжением) нанимателя с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а наниматель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, письменно предупредив об этом другую сторону.

**Статья 68. Оплата труда при временном переводе**

При временном переводе с письменного согласия работника (пункт 1 части первой статьи $32^1$) и в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи $32^1$) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При временном переводе работника на другую работу в случае простоя (пункт 3 части первой статьи $32^1$) оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником, выполняющим нормы выработки или переведенным на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работнику, не выполняющему нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже его тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

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

За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) 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 (тарифных окладов), 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 (часть первая статьи 147) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

### Статья 70. Оплата работы в ночное время

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

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

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

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

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

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

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

### Статья 72. Оплата труда при переводе и перемещении на другую нижеоплачиваемую работу

При переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода, за исключением временного перевода в соответствии с пунктом 1 части первой статьи $32^1$ настоящего Кодекса.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (статья 31) уменьшается заработная плата по не зависящим от него причинам, его прежний средний заработок сохраняется в течение двух месяцев со дня перемещения.

**Статья 73. Сроки и периодичность выплаты заработной платы**

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

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

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

**Статья 74. Формы выплаты заработной платы**

Заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь.

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

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

**Статья 75. Место выплаты заработной платы**

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

Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение нанимателя вне места работы (в организации заказчика, служебной командировке, по направлению нанимателя получает дополнительное образование взрослых), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату.

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

**Статья 76. Резервный фонд заработной платы**

Для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения

деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы.

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

**Статья 77. Сроки окончательного расчета при увольнении**

При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

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

Все выплаты (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не полученные ко дню смерти работника, производятся членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении работника на день его смерти, не позднее семи календарных дней со дня подачи нанимателю соответствующих документов.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

**Статья 78. Ответственность за задержку расчета на день увольнения**

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

**Статья 79. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки**

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

**Статья 80. Расчетные листки**

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

Форма расчетного листка утверждается нанимателем.

## ГЛАВА 7
## ИСЧИСЛЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

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

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

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

Средний заработок исчисляется для оплаты времени:

1) выполнения государственных или общественных обязанностей, переезда на работу в другую местность и для других случаев, предусмотренных законодательством, – исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующие началу указанных выплат;

2) вынужденного прогула в случаях восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия и в других случаях – исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу его увольнения.

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

### Статья 83. Применение поправочных коэффициентов при исчислении среднего заработка

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

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

**Статья 84. Периоды, исключаемые при исчислении среднего заработка**

При исчислении среднего заработка из учитываемого периода исключаются периоды, на которые в соответствии с законодательством работники освобождались от основной работы с частичным сохранением заработной платы или без оплаты, в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

**Статья 85. Перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка**

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

## ГЛАВА 8
## НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ

**Статья 86. Нормы труда**

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

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

**Статья 87. Установление, замена и пересмотр норм труда**

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

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

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

**Статья 88. Определение расценок при сдельной оплате труда**

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

Сдельная расценка определяется путем деления часовой тарифной ставки (часового тарифного оклада), часового оклада, соответствующих разрядам выполняемых работ, на часовую норму выработки или путем умножения часовой тарифной ставки (часового тарифного оклада),

часового оклада, соответствующих разрядам выполняемых работ, на установленную норму времени в часах или днях.

**Статья 89. Обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда**

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

1) обеспечение заказов и объемов работ;

2) исправное состояние машин, станков и приспособлений;

3) своевременное обеспечение технической документацией;

4) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;

5) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;

6) здоровые и безопасные условия труда (соблюдение требований по охране труда, необходимые освещение, отопление, вентиляция, устранение вредного воздействия шума, излучений, вибрации и других вредных производственных факторов).

## ГЛАВА 9
## ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

**Статья 90. Понятие гарантий и компенсаций**

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав.

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

**Статья 91. Служебная командировка**

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

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

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

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

**Статья 93. Направление в служебную командировку и ее оформление**

Направление работников в служебную командировку оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

Необходимость выдачи работникам командировочного удостоверения определяется нанимателем, если иное не установлено законодательными актами.

Форма командировочного удостоверения устанавливается нанимателем.

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

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

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

**Статья 94. Исключена**

**Статья 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках**

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

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

1) по проезду к месту служебной командировки и обратно;

2) по найму жилого помещения;

3) за проживание вне места жительства (суточные);

4) иные произведенные работником с разрешения или ведома нанимателя расходы.

Порядок и размеры возмещения расходов, гарантии и компенсации при служебных командировках устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

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

**Статья 96. Гарантии и компенсации в связи с переездом на работу в другую местность**

Работникам, переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, приемом в соответствии с предварительной договоренностью, выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, возмещаются:

1) стоимость проезда работника, выпускника и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;

2) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника, выпускника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

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

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

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

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

Конкретные размеры компенсаций, указанных в части третьей настоящей статьи, не могут быть ниже размеров, установленных для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

**Статья 97. Исключена**

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

Компенсации, выплата которых предусмотрена статьей 96 настоящего Кодекса, имеют целевое назначение, несет их наниматель, к которому переводится, направляется или принимается работник.

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

1) не явился на работу или отказался приступить к ней без уважительной причины;

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

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

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

Работникам устанавливаются компенсации за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие).

Порядок, условия и размеры выплат компенсаций, предусмотренных частью первой настоящей статьи, определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

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

Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности служащих в государственные органы, после окончания полномочий по выборной должности служащего предоставляется прежняя работа (должность служащего, профессия рабочего), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность служащего, профессия рабочего), за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя.

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

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

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

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

1) осуществления избирательного права;

2) осуществления депутатских полномочий и полномочий члена Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь в случаях, предусмотренных законодательством;

3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными органами, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, – профсоюзами, другими общественными объединениями;

4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;

5) участия в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии – по соглашению между сторонами коллективных переговоров;

$5^{1}$) участия в качестве трудового арбитра на время рассмотрения коллективного трудового спора;

6) участия в работе комиссий по назначению пенсий при местных исполнительных и распорядительных органах и медико-реабилитационных экспертных комиссий в качестве направленных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

7) явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже;

8) участия членов внештатных и добровольных пожарных формирований в тушении пожаров;

9) выполнения других государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных законодательством.

### Статья 102. Гарантии и компенсации для работников при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке по направлению нанимателя

При повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке и стажировке работников по направлению нанимателя за работником сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и производятся выплаты, установленные Правительством Республики Беларусь.

### Статья 103. Гарантии для работников, направляемых на медицинский осмотр и медицинское обследование в государственные организации здравоохранения

За время нахождения в государственных организациях здравоохранения на медицинском осмотре или медицинском обследовании в рабочее время за работниками, обязанными проходить такие осмотр или обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

**Статья 104. Гарантии для работников, являющихся донорами крови и ее компонентов**

Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются гарантии в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами в сфере донорства крови и ее компонентов.

**Статья 105. Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов**

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

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

**Статья 105[1]. Гарантии для работников, являющихся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий**

Работникам, являющимся участниками официальных спортивно-массовых мероприятий, предоставляются гарантии в порядке и на условиях, предусмотренных законодательными актами в сфере физической культуры и спорта, если участие в этих мероприятиях не входит в их трудовые обязанности.

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

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

**Статья 107. Удержания из заработной платы**

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

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

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

одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если трудовой договор прекращается по соглашению сторон, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 2, 4 и 5 части второй статьи 35, пунктах 1–3 и 5 статьи 42, пунктах 1, 2, 6 и 8 статьи 44 настоящего Кодекса, если трудовой договор расторгается по желанию (требованию) работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере до трех его среднемесячных заработков (часть первая статьи 408).

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

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

**Статья 108. Ограничение размера удержаний из заработной платы**

При каждой выплате заработной платы после удержания налогов и обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, – 50 процентов.

При удержании из заработной платы, производимом в соответствии с пунктом 3 части второй статьи 107 настоящего Кодекса, при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, – общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработной платы, оставшейся после удержания налогов и обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на случаи взыскания алиментов на несовершеннолетних детей, расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. За работником должно быть сохранено не менее 30 процентов заработной платы, оставшейся после удержания налогов

и обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

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

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

## ГЛАВА 10
## РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

### Статья 110. Рабочее время и его нормирование

Рабочим временем считаются время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни, а также в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147)).

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

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

### Статья 111. Нормальная продолжительность рабочего времени

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

Если нанимателем или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 112–114 настоящего Кодекса.

### Статья 112. Полная норма продолжительности рабочего времени

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

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

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

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

### Статья 114. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

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

Продолжительность рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

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

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

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

### Статья 115. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)

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

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет – семь часов;

2) для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение

учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3 часа 30 минут;

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

4) для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, – семь часов.

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

1) при 35-часовой рабочей неделе – семь часов;

2) при 30-часовой и менее рабочей неделе – шесть часов.

### Статья 116. Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню

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

Если по условиям производства сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное частью первой настоящей статьи, невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая статьи 69).

### Статья 117. Работа в ночное время

Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

1) беременные женщины;

2) исключен;

3) работники моложе восемнадцати лет.

Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до

четырнадцати лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

**Статья 118. Неполное рабочее время**

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

Наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время работникам, указанным в части второй статьи 289 настоящего Кодекса.

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

При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю.

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

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

**Статья 118[1]. Ненормированный рабочий день**

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

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

**Статья 119. Сверхурочная работа**

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

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

1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или ведома нанимателя;

2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели;

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

4) работниками-надомниками.

**Статья 120. Ограничение сверхурочных работ**

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

К сверхурочным работам не допускаются:

1) беременные женщины;

2) исключен;

3) работники моложе восемнадцати лет;

4) работники, получающие общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, профессионально-техническое образование, в дни учебных занятий;

5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии;

6) другие категории работников в соответствии с законодательством.

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

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

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

1) при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

**Статья 122. Предельное количество сверхурочных работ**

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных

работ не должна превышать 12 часов.

В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в случаях, предусмотренных статьей 121 настоящего Кодекса.

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

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

**Статья 123. Режим рабочего времени**

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

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

Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя, и определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

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

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

В случае производственной необходимости (часть вторая статьи 33) наниматель имеет право изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены.

**Статья 124. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Статья 126. Суммированный учет рабочего времени**

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

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

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

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

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

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

**Статья 127. Разделение рабочего дня на части**

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

рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

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

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

**Статья 128. Режим гибкого рабочего времени**

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

Режим гибкого рабочего времени устанавливается нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам в порядке, определенном локальными правовыми актами, при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства.

Работники, переводимые на режим гибкого рабочего времени, должны быть проинформированы о дате перевода на этот режим, ознакомлены с условиями и спецификой работы по этому режиму в порядке, определенном локальными правовыми актами.

Режим гибкого рабочего времени не устанавливается при сменной работе.

**Статья 129. Составные элементы и варианты режимов гибкого рабочего времени**

Гибкое рабочее время включает:

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

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

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

4) продолжительность учетного периода, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана продолжительность рабочего времени, установленная нанимателем в соответствии с законодательством.

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

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

**Статья 130. Случаи перевода на обычный режим работы**

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

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

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

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

**Статья 131. Исключена**

**Статья 132. Использование рабочего времени**

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

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

**Статья 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени**

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

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

Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени, годовых табельных карточках и других документах с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени, в том числе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни, и других необходимых сведений. Формы документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения утверждаются нанимателем.

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

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

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

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

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

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

Время внутрисменных простоев учитывается начиная с пяти минут.

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

## ГЛАВА 11
## ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРАЗДНИКИ, ПРАЗДНИЧНЫЕ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ

### Статья 134. Перерыв для отдыха и питания

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

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

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

### Статья 135. Дополнительные специальные перерывы

Работникам, выполняющим работы на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года, а также отдельные виды работ, наряду с перерывом для

отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогревания, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором.

**Статья 136. Выходные дни**

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

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

При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день.

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

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

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

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

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

**Статья 137. Право на выходные дни**

Право на выходные дни имеют все работники.

Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день, то компенсация за работу в указанный день производится в соответствии со статьей 69 настоящего Кодекса. Если работник обязывается нанимателем выбыть в служебную командировку либо прибыть из служебной командировки в свой выходной день, то наниматель по желанию работника предоставляет ему другой неоплачиваемый день отдыха не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором работник находился в служебной командировке.

**Статья 138. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха**

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

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

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

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

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

**Статья 140. Выходные дни в непрерывно действующих организациях**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

2) предотвращения несчастных случаев;

3) устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

4) оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи.

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

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

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

### Статья 145. Оформление привлечения к работе в выходной день

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

### Статья 146. Исключена

### Статья 147. Государственные праздники и праздничные дни

Работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими.

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

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

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

**Статья 148. Исключена**

## ГЛАВА 12
## ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

**Статья 149. Право на трудовые и социальные отпуска**

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

**Статья 150. Понятие отпуска. Виды отпусков**

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

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) трудовые отпуска:

основной отпуск;

дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

**Статья 151. Исчисление продолжительности отпусков**

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях.

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

**Статья 152. Оформление отпусков**

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

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

**Статья 153. Цель и общие условия предоставления трудового отпуска**

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

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

Под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же должности служащего (профессии рабочего) и квалификации на том же рабочем месте.

**Статья 154. Право на основной отпуск**

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

**Статья 155. Продолжительность основного отпуска**

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней.

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

Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

**Статья 156. Исключена**

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

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

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

Порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда

утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

**Статья 158. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

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

Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем, а в отношении работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – Правительством Республики Беларусь.

**Статья 159. Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы**

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

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

**Статья 160. Дополнительные поощрительные отпуска**

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

**Статья 161. Замена отпуска денежной компенсацией**

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

При разделении трудового отпуска на части по соглашению сторон одна из частей трудового отпуска или определенное количество дней из этой части могут быть заменены денежной компенсацией при условии использования работником за текущий рабочий год трудового отпуска общей продолжительностью не менее 21 календарного дня.

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

**Статья 162. Суммирование трудовых отпусков**

Дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня, если иное не предусмотрено законодательством. При наличии у работника права на несколько дополнительных отпусков их продолжительность суммируется.

Дополнительные поощрительные отпуска, предоставляемые в соответствии с пунктом 3 части первой статьи $261^2$ настоящего Кодекса, присоединяются к основному отпуску, на который работник имеет право (части первая и вторая статьи 155).

При наличии у работника, имеющего основной отпуск более 24 календарных дней, права на несколько дополнительных отпусков и получении в результате суммирования в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи, трудовых отпусков различной продолжительности работнику предоставляется трудовой отпуск большей продолжительности.

**Статья 163. Рабочий год**

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

**Статья 164. Периоды, включаемые в рабочий год**

В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, за исключением случая, предусмотренного частью второй настоящей статьи, включаются:

1) фактически отработанное время;

2) время, которое работник не работал, но за ним согласно законодательству или коллективному договору сохранялись прежняя работа и заработная плата (средний заработок) либо ему выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также выходные дни, государственные праздники, праздничные дни, установленные и объявленные нерабочими, и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

3) время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;

4) время оплаченного вынужденного прогула;

$4^1$) время отстранения от работы работника в случаях, предусмотренных частью девятой статьи 49 настоящего Кодекса, а также время отстранения от работы при последующем восстановлении работника на прежней работе;

5) другие периоды, не отвечающие условиям, определенным пунктами 1–$4^1$ настоящей части, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.

Периоды, включаемые в рабочий год, за который предоставляются дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы (статья 157), определяются Правительством Республики Беларусь.

**Статья 165. Условие, при котором сдвигается рабочий год**

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

**Статья 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год**

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

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

1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

2) лицам моложе восемнадцати лет;

3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;

4) исключен;

5) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

6) исключен;

7) участникам Великой Отечественной войны;

8) матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

9) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования;

10) в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

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

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

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

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

**Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков**

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой настоящей статьи.

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

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

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

в летнее или другое удобное время:

1) лицам моложе восемнадцати лет;

2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

3) матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

7) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;

8) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

10) другим работникам в соответствии с законодательными актами, коллективным договором или трудовым договором;

в определенный период:

1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

2) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

3) работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

4) учителям (преподавателям) учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и специального образования, специальных учебно-воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений – в летнее время;

5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

6) работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

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

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней, за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем.

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

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

В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год.

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

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

Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда и за особый характер работы.

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

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

1) при временной нетрудоспособности работника;

2) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

3) в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;

4) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);

5) в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

6) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

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

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

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

### Статья 172. Право нанимателя на досрочное предоставление трудового отпуска работникам

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

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

Если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную

компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев, предусмотренных частью первой статьи 179 настоящего Кодекса.

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

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

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

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

**Статья 175. Сохранение среднего заработка за время трудового отпуска**

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

**Статья 176. Срок выплаты среднего заработка за время трудового отпуска**

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

**Статья 177. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени**

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

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

Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

1) подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;

2) полученная сумма делится на среднемесячное число календарных дней за год;

3) остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней – из подсчета исключается.

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

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

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

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

### Статья 179. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении

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

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

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

Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении выплачивается в сроки, установленные статьей 77 настоящего Кодекса.

### Статья 180. Исключена

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

За прогул без уважительной причины наниматель вправе, а в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, обязан уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска (24 календарных дня).

### Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска

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

**Статья 183. Социальные отпуска**

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

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

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

Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

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

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

**Статья 184. Отпуск по беременности и родам**

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, – 140 календарных дней).

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

За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

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

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

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае, если мать ребенка на территории Республики Беларусь вышла на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования), проходит подготовку в клинической ординатуре в очной форме или является адвокатом, осуществляющим адвокатскую деятельность индивидуально, нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, индивидуальным предпринимателем, творческим работником, физическим лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма (за исключением случаев приостановления соответствующей деятельности в порядке, установленном законодательством, неосуществления предпринимательской деятельности в связи с нахождением в процессе прекращения деятельности). Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет также предоставляется лицам, указанным в настоящей части, в случае, если мать работает в представительстве международной организации в Республике Беларусь, дипломатическом представительстве, консульском учреждении иностранного государства, аккредитованных в Республике Беларусь.

В случае установления опеки над ребенком отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется работающему опекуну.

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

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет прерывается в случае предоставления матери ребенка отпуска по беременности и родам и продолжается по его окончании в порядке, предусмотренном частью четвертой настоящей статьи.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, предоставленный лицам, указанным в частях второй и третьей настоящей статьи, прекращается со дня, следующего за днем утраты оснований, по которым данный отпуск был им предоставлен.

При наличии в семье двоих и более детей в возрасте до трех лет отпуск, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется одному лицу.

За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

По желанию лиц, указанных в частях первой–третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет они могут работать по основному (по другой должности служащего (профессии рабочего)) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени).

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

В стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не засчитывается.

**Статья 186. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка**

При рождении ребенка и воспитании его в семье наниматель обязан по желанию отца (отчима) ребенка предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены коллективным договором, нанимателем.

Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

**Статья 187. Исключена**

**Статья 188. Исключена**

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

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

1) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

$1^1$) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

3) осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

4) инвалидам, работающим на специализированных рабочих местах;

5) иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

В случаях, предусмотренных законодательными актами, отдельным категориям работников наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы иной продолжительности.

Отпуска, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами.

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

По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 настоящего Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем.

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

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

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

Продолжительность предоставляемого работнику отпуска суммарно не должна превышать шести календарных месяцев в течение календарного года.

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

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

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

## ГЛАВА 13
## ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ, ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ И ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

### Статья 193. Понятие производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины

Производственно-технологическая дисциплина – соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции

(выполнения работ, оказания услуг), а также требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов.

Исполнительская и трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам.

**Статья 194. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине**

Трудовой распорядок для работников определяется:

1) правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и другими локальными правовыми актами;

2) штатным расписанием;

3) должностными (рабочими) инструкциями работников;

4) графиками работ (сменности);

5) графиками отпусков.

Локальные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

**Статья 195. Правила внутреннего трудового распорядка**

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

**Статья 196. Поощрения за труд**

Наниматель вправе поощрять работников.

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

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

## ГЛАВА 14
## ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

**Статья 197. Дисциплинарный проступок**

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

**Статья 198. Меры дисциплинарного взыскания**

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

1) замечание;

2) выговор;

3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

4) увольнение (пункты 6–11 статьи 42, пункты 1, $1^2$, $5^1$, 9 и 10 части первой статьи 47).

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

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

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

**Статья 199. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не являются препятствиями для применения дисциплинарного взыскания и оформляются актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

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

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).

Дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 198 настоящего Кодекса, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании.

Приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок со дня издания, не

считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в срок, установленный частью шестой настоящей статьи, с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

### Статья 200. Сроки применения дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность служащего, приема на профессию рабочего) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем), если иное не установлено законодательными актами.

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

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

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

**Статья 202. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий**

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

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

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

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

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

**Статья 203. Снятие и погашение дисциплинарного взыскания**

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

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

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

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

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

## ГЛАВА 15
## СОВМЕЩЕНИЕ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

**Статья 205. Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования**

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

**Статья 206. Гарантии для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования**

Для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с коллективным или трудовым договором, при условии успешного освоения содержания образовательных программ устанавливаются сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением не менее 50 процентов среднего заработка, и им предоставляются отпуска в связи с получением образования, предусмотренные статьями 208 и 211 настоящего Кодекса.

**Статья 207. Сокращение рабочего времени для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования**

Для работников, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) с оплатой не менее 50 процентов среднего заработка по основному месту работы.

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

**Статья 208. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего**

**среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования**

Работникам, получающим общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляется на период итоговой аттестации при получении общего среднего образования отпуск продолжительностью не менее 20 календарных дней, а при получении общего базового образования – не менее 9 календарных дней с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

Работникам, допущенным к аттестации в порядке экстерната при получении общего базового образования, предоставляется отпуск продолжительностью не менее 17 календарных дней, а допущенным к аттестации в порядке экстерната при получении общего среднего образования – не менее 20 календарных дней с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

**Статья 209. Исключена**

**Статья 210. Исключена**

**Статья 211. Отпуска в связи с получением образования работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования**

Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с коллективным или трудовым договором, предоставляется отпуск с сохранением среднего заработка по основному месту работы следующей продолжительностью:

1) на период выполнения контрольных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном году:

на первом и втором курсах – до 10 календарных дней;

на третьем курсе – до 20 календарных дней;

2) для подготовки и прохождения итоговой аттестации – 20 календарных дней.

Работникам, получающим профессионально-техническое образование в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной частью первой настоящей статьи.

**Статья 212. Отпуск для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования для получения среднего специального и высшего образования**

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения образования для получения среднего специального образования, предоставляется отпуск без

сохранения заработной платы продолжительностью не менее 7 календарных дней, а в учреждения образования для получения высшего образования – не менее 12 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учреждения образования и обратно.

**Статья 213. Исключена**

**Статья 214. Гарантии для работников, получающих среднее специальное, высшее и послевузовское образование в вечерней или заочной форме получения образования**

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ, при получении:

среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования предоставляются гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 настоящего Кодекса и иными законодательными актами;

среднего специального, высшего и послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования при отсутствии направления нанимателя, договоров в сфере образования либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 настоящего Кодекса.

**Статья 215. Сокращение рабочего времени для работников, получающих среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования и успешно осваивающих содержание образовательных программ**

Работники, получающие среднее специальное и высшее образование в вечерней или заочной форме получения образования и успешно осваивающие содержание образовательных программ, на период четырех учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (дипломной работы) и (или) сдачи государственных экзаменов имеют право на сокращенную рабочую неделю на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) для подготовки к занятиям с оплатой не менее 50 процентов среднего заработка по основному месту работы.

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

**Статья 216. Отпуска работникам в связи с освоением содержания образовательных программ при получении среднего специального, высшего, послевузовского образования в вечерней или заочной форме получения образования**

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального образования в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск до 18 календарных дней.

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении высшего образования в вечерней форме получения образования, на период экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск до 28 календарных дней.

Работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в заочной форме получения образования, на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии в учебном году предоставляется отпуск до 30 календарных дней.

Работникам при получении среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования предоставляется отпуск:

1) на период сдачи государственных экзаменов – 21 календарный день;

2) на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы), магистерской диссертации – 90 календарных дней.

Работникам при получении послевузовского образования в заочной форме получения образования или в форме соискательства, успешно выполняющим индивидуальный план работы аспиранта (адъюнкта, соискателя), ежегодно предоставляется отпуск для сдачи кандидатских экзаменов продолжительностью 15 календарных дней.

За время отпусков, предоставляемых в связи с получением среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, за работником сохраняется средний заработок при соблюдении условий, установленных статьей 214 настоящего Кодекса.

**Статья 217. Исключена**

**Статья 218. Исключена**

**Статья 219. Отпуска для сдачи вступительных испытаний при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования**

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям при приеме в учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, для получения послевузовского образования, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 12 календарных дней.

**Статья 220. Оплата проезда к месту нахождения учреждений образования работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной форме получения образования**

Наниматель может оплачивать работникам, получающим среднее специальное и высшее образование в заочной форме получения образования, проезд к месту нахождения учреждений образования и обратно на установочные или лабораторно-экзаменационные сессии один раз в течение учебного года в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках.

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

### Статья 220[1]. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников

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

Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных учреждениях образования, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, в соответствии с законодательством.

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

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

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

## ГЛАВА 16
## ОХРАНА ТРУДА

### Статья 221. Охрана труда работников

Охрана труда работников осуществляется в соответствии с законодательством об охране труда с учетом особенностей, установленных настоящим Кодексом.

**Статья 221[1]. Исключена**

**Статья 221[2]. Исключена**

**Статья 222. Исключена**

**Статья 223. Гарантии права работника на охрану труда**

Для реализации права работника на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда, надзор за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

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

В случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием наниматель обязан предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, направление работника на переподготовку, профессиональную подготовку с сохранением на период получения образования среднего заработка, а при необходимости – его реабилитацию.

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

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

**Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда**

Работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на оплату труда в повышенном размере, бесплатное обеспечение лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, на оплачиваемые перерывы по

условиям труда, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, другие компенсации. Размеры (объемы) и порядок предоставления компенсаций по условиям труда устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

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

Наниматель может дополнительно установить работнику по коллективному договору, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника, не предусмотренные законодательством.

**Статья 226. Исключена**

**Статья 227. Исключена**

**Статья 228. Гарантии при прохождении медицинских осмотров**

На время прохождения предусмотренных законодательством медицинских осмотров за работником сохраняются его место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок.

**Статья 229. Исключена**

**Статья 230. Исключена**

**Статья 231. Исключена**

**Статья 232. Исключена**

## ГЛАВА 17
## РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

**Статья 233. Понятие индивидуального трудового спора. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры**

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

1) комиссиями по трудовым спорам;

2) судами.

**Статья 234. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

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

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

Индивидуальные трудовые споры, стороной которых является руководитель организации, выступающий в качестве работника, рассматриваются судами.

Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (статья 321).

**Статья 235. Комиссия по трудовым спорам**

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

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

Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке.

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

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

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

**Статья 236. Компетенция комиссии по трудовым спорам**

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

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

1) установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

2) переводе на другую работу и перемещении;

3) оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении должностей служащих (профессий рабочих), за работу в сверхурочное и ночное время;

4) праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

7) предоставлении отпусков;

8) выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания;

9) применении мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Статья 238. Решение комиссии по трудовым спорам

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

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

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

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

**Статья 239. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам**

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных статьей 321 настоящего Кодекса, в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии по трудовым спорам.

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

**Статья 240. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам**

В отношении работников – членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускаются понижение тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, должностного оклада и расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаев, предусмотренных пунктами 2, 6–11 статьи 42 настоящего Кодекса и иными законодательными актами.

**Статья 241. Рассмотрение трудовых споров в суде**

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

1) работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

2) работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в срок, установленный частью шестой статьи 237 настоящего Кодекса, или не вынесла решение;

3) прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству;

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

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

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

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

3) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за

время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

4) нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;

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

6) руководителя организации, выступающего в качестве работника;

7) работников о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 настоящего Кодекса;

8) работников о недействительности отдельных условий трудового договора в случаях, предусмотренных частью первой статьи 23 настоящего Кодекса.

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

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

2) выпускниками, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу, прибывшими на работу к определенному нанимателю;

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

4) лицами по дискриминационным мотивам.

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

### Статья 242. Сроки обращения за разрешением трудовых споров

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

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

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

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

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

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы

орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда.

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

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

В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула. При взыскании в пользу работника среднего заработка в случае восстановления работника на прежней работе подлежат зачету выплаченные ему при увольнении выходное пособие, компенсации, иные выплаты, на которые работник имел право в соответствии с законодательством и (или) коллективным договором, иными локальными правовыми актами, связанные с увольнением, заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя после незаконного увольнения, пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула.

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

Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа, рассматривавшего трудовой спор.

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

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

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

### Статья 246. Возмещение морального вреда

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

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

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

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

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

### Статья 248. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам

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

### Статья 249. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (статья 248) она выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

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

В удостоверении должны быть указаны:

наименование и место нахождения комиссии, вынесшей решение по трудовому спору, фамилия и инициалы уполномоченного лица;

дата принятия решения комиссии;

сведения о работнике: фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется), его место жительства (место пребывания), дата и место рождения (при наличии сведений о месте рождения), данные документа, удостоверяющего его личность (идентификационный номер, серия (при их наличии), номер, дата выдачи, наименование органа, выдавшего документ);

сведения о нанимателе: его наименование, место нахождения, регистрационный номер и дата государственной регистрации юридического лица, учетный номер плательщика;

резолютивная часть решения комиссии;

дата выдачи удостоверения.

Удостоверение подписывается председателем и секретарем комиссии по трудовым спорам и заверяется печатью комиссии по трудовым спорам.

На основании выданного и предъявленного не позднее трехмесячного срока в орган принудительного исполнения удостоверения судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в порядке, установленном законодательством об исполнительном производстве.

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

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

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

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

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

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

## РАЗДЕЛ III
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

## ГЛАВА 18
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

### Статья 252. Руководитель организации

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

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм, кроме случая, когда руководитель организации является единственным собственником имущества организации или индивидуальным предпринимателем.

**Статья 253. Правовое регулирование труда руководителя организации**

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

**Статья 254. Заключение трудового договора с руководителем организации**

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

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

**Статья 255. Ограничение работы по совместительству**

Руководителю государственной организации и организации, в уставном фонде которой 50 и более процентов акций (долей) находятся в собственности государства, запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях совместительства, кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики, если иное не предусмотрено законодательными актами.

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

**Статья 256. Материальная ответственность руководителя организации**

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

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

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

1) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства);

2) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора.

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

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

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

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

### Статья 260. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

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

Если трудовой договор расторгается без уважительных причин, руководитель организации по требованию собственника имущества организации или уполномоченного им органа обязан выплатить организации компенсацию в размере, определяемом трудовым договором.

К уважительным причинам, в частности, относятся:

1) достижение руководителем организации пенсионного возраста;

2) препятствующая продолжению трудовой деятельности болезнь;

3) необходимость ухода за больным членом семьи;

4) нарушение собственником имущества организации или уполномоченным им органом условий трудового договора.

### Статья 261. Особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов организации

Учредительным документом организации на членов коллегиального исполнительного органа организации могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

## ГЛАВА 18[1]
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ КОНТРАКТЫ

### Статья 261[1]. Заключение контракта

Контракт может заключаться по соглашению сторон:

1) при приеме на работу;

2) с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор;

3) в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

В случаях, предусмотренных законодательством, заключение контрактов является обязательным.

**Статья 261[2]. Содержание и условия контракта**

Контракт должен содержать помимо сведений и условий, предусмотренных статьей 19 настоящего Кодекса, в качестве обязательных следующие сведения и условия:

1) дни и периодичность (не реже одного раза в месяц) выплаты заработной платы;

2) проведение аттестации не реже одного раза в три года, если иной срок не установлен Президентом Республики Беларусь;

3) дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавку в размере не более 50 процентов оклада.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, размер указанной надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. При этом уменьшение ее размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 настоящего Кодекса;

4) уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях;

5) уменьшение работнику трудового отпуска за соответствующий рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом трудовой отпуск должен быть не менее 24 календарных дней;

6) обязанность работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

7) обязанность нанимателя не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо заключить трудовой договор на неопределенный срок (при соблюдении работником условий, установленных частью первой статьи 261[4] настоящего Кодекса).

Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.

Примерная форма контракта утверждается Правительством Республики Беларусь.

### Статья 261[3]. Срок действия контракта. Продление контракта. Заключение нового контракта. Прекращение контракта в связи с истечением срока его действия

Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если настоящим Кодексом (статья 261[5]) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261[4]).

### Статья 261[4]. Случаи, когда трудовые отношения продолжаются на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок

Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у

данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения считаются продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Началом действия трудового договора считается день, следующий за днем истечения срока действия контракта. При этом трудовые отношения оформляются в соответствии со статьями 18 и 19 настоящего Кодекса не позднее дня, следующего за днем предъявления одной из сторон требования о заключении трудового договора.

Действие части первой настоящей статьи не распространяется на работников, заключение контрактов с которыми в соответствии с законодательством является обязательным.

### Статья $261^5$. Гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для отдельных категорий работников

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

Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

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

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

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

3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

С согласия работников, указанных в части третьей настоящей статьи, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, при заключении контракта срок его действия определяется в соответствии с частью первой статьи $261^3$ настоящего Кодекса и частью третьей настоящей статьи.

При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков.

## ГЛАВА 19
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

### Статья 262. Работы, на которых запрещается привлечение к труду женщин

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

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

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, утверждается республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

### Статья 263. Запрещение и ограничение ночных, сверхурочных работ, работы в государственные праздники, праздничные, выходные дни и направления в служебную командировку женщин

Запрещаются привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работе в ночное время, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин.

Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147), работе в ночное время, выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

### Статья 264. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

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

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии другой работы, более легкой и исключающей воздействие вредных и (или) опасных

производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

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

**Статья 265. Дополнительный свободный от работы день**

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

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

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

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

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

**Статья 266. Отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) детей либо назначенным их опекунами**

Работнику, усыновившему (удочерившему) ребенка в возрасте до трех месяцев либо назначенному его опекуном, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения), установления опеки. За время нахождения в отпуске по беременности и родам назначается и выплачивается государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

По желанию работника, усыновившего (удочерившего) ребенка либо назначенного его опекуном, ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса.

### Статья 267. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее одного часа.

По желанию женщины перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

### Статья 268. Гарантии для беременных женщин, женщин, имеющих детей, одиноких родителей при заключении и прекращении трудового договора

Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким родителям – с наличием детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет).

При отказе в заключении трудового договора указанным категориям работников наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:

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

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

### Статья 269. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

### Статья 270. Дополнительные гарантии работницам у нанимателей, преимущественно применяющих труд женщин

Наниматели, применяющие преимущественно труд женщин, по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда.

### Статья 271. Гарантии отцам, одиноким родителям, другим родственникам, членам семьи ребенка, опекунам (попечителям)

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи, опекуну ребенка, фактически осуществляющим уход за ребенком, в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 185 настоящего Кодекса. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется мачехе, если указанный отпуск не предоставлен работающим отцу, другому родственнику, члену семьи ребенка.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется лицам, указанным в части первой настоящей статьи, и в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной заключением врачебно-консультационной комиссии.

Работающие отец, другой родственник, член семьи, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекун (попечитель) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предоставляются гарантии, предусмотренные пунктом 1 части третьей статьи 268 настоящего Кодекса.

Работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одинокие родители, а также опекуны (попечители) детей имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством, коллективным договором, соглашением работающим женщинам-матерям.

## ГЛАВА 20
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

### Статья 272. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

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

1) не являются вредными для его здоровья и развития;

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

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

**Статья 273. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях**

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

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

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

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

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

**Статья 275. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет**

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

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

**Статья 276. Запрещение привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники,**

**праздничные и выходные дни**

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

### Статья 277. Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет

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

### Статья 278. Нормы выработки для молодых работников

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

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

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

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

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

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

### Статья 280. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве для

лиц, впервые ищущих работу, в возрасте до 21 года, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

**Статья 281. Предоставление первого рабочего места**

Выпускникам государственных учреждений образования, получившим профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, которым место работы предоставлено путем распределения, лицам с особенностями психофизического развития, получившим специальное образование на уровне общего среднего образования, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы, гарантируется предоставление первого рабочего места. Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое:

выпускникам государственных учреждений образования, которым место работы предоставлено путем распределения в соответствии с полученной квалификацией, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;

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

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

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

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

## ГЛАВА 21
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

**Статья 283. Реализация инвалидами права на труд**

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

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

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидом в период прохождения им медицинской реабилитации, медицинской абилитации, профессиональной реабилитации, профессиональной абилитации, трудовой реабилитации, социальной реабилитации, социальной абилитации в организации или у индивидуального предпринимателя, осуществляющих такие реабилитацию, абилитацию, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, расторжения трудового договора по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

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

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

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

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

### Статья 286. Создание дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов

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

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

### Статья 287. Условия труда и отдыха инвалидов

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

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

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

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

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

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия.

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

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

### Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов

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

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

## ГЛАВА 22
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ

### Статья 289. Установление неполного рабочего времени

Неполное рабочее время устанавливается по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии (статья 118).

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

2) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

3) при приеме на работу по совместительству;

4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

**Статья 290. Оплата труда работников с неполным рабочим временем**

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

**Статья 291. Недопустимость ограничения трудовых прав работников с неполным рабочим временем**

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

## ГЛАВА 23
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ

**Статья 292. Понятие временных работников**

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего), – до четырех месяцев.

На временных работников, в том числе занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

**Статья 293. Заключение трудового договора**

Условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре.

При приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается.

**Статья 294. Расторжение трудового договора**

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части второй статьи 35, статьей 42 (кроме пункта 5), статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:

1) приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы;

2) неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, за временными работниками сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;

3) неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Кодексом;

4) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

**Статья 295. Выходное пособие**

Выходное пособие временным работникам выплачивается:

1) в случае, предусмотренном пунктом 1 части второй статьи 294 настоящего Кодекса, – в размере недельного среднего заработка;

2) в случаях, предусмотренных пунктом 4 части второй статьи 294 настоящего Кодекса, а также в случае призыва на военную службу, направления на альтернативную службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

**Статья 296. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула**

Временному работнику, восстановленному на работе, выплачивается по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца в порядке, предусмотренном частью первой статьи 244 настоящего Кодекса.

Временному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачиваются по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа, рассматривавшего трудовой спор.

### Статья 297. Привлечение к работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни

Временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни без их согласия.

За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

### Статья 298. Случаи, когда трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок

Трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок, когда:

1) временный работник проработал свыше сроков, указанных в части первой статьи 292 настоящего Кодекса, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

2) уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца.

В случаях, указанных в части первой настоящей статьи, временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

## ГЛАВА 24
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СЕЗОННЫХ РАБОТНИКОВ

### Статья 299. Сезонные работники

Сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

На сезонных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

### Статья 300. Заключение трудового договора

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

Трудовой договор при приеме на сезонные работы заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона.

Сезонным работникам предварительное испытание при приеме на работу не устанавливается.

**Статья 301. Расторжение трудового договора**

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части второй статьи 35, статьей 42 (кроме пункта 5), статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:

1) приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя;

2) отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца. В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, за сезонными работниками место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;

3) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

**Статья 302. Выходное пособие**

Выходное пособие сезонным работникам выплачивается:

1) в случае, предусмотренном пунктом 1 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, – в размере недельного среднего заработка;

2) в случаях, предусмотренных пунктом 3 части второй статьи 301 настоящего Кодекса, а также в случае призыва на военную службу, направления на альтернативную службу – в размере двухнедельного среднего заработка.

**Статья 303. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула**

Сезонному работнику, восстановленному на работе, выплачивается по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по трудовому договору, но не более чем за три месяца в порядке, предусмотренном частью первой статьи 244 настоящего Кодекса.

Сезонному работнику, незаконно переведенному на другую работу, выплачиваются по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа, рассматривавшего трудовой спор.

## ГЛАВА 25
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ-НАДОМНИКОВ

### Статья 304. Понятие работников-надомников

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя.

Под работой на дому понимается работа, которую работник-надомник выполняет по месту его жительства или в других помещениях по его выбору вне помещений нанимателя.

### Статья 305. Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому

Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому предоставляется:

1) матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет);

2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);

3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;

4) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также получающим образование в дневной форме получения образования;

6) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

### Статья 306. Организация и условия труда

Организация труда на дому допускается только в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, для лиц, имеющих практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт.

В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.).

Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных знаний, навыков и состояния здоровья.

Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре.

**Статья 307. Нормы выработки и оплата труда**

В случаях, когда работники-надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и т.д.), наниматель с учетом экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому.

Вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата.

Наниматель вправе премировать работников-надомников в соответствии с действующим у него положением о премировании, коллективным и трудовым договорами.

## ГЛАВА 25[1]
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ

**Статья 307[1]. Дистанционная работа**

Дистанционной работой считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяется действие законодательства о труде и иных актов законодательства с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Условия обмена между нанимателем и работником, выполняющим дистанционную работу, электронными документами или сообщениями в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями), содержащими письменные задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора, определяются трудовым договором.

Письменные задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, а также иные документы,

не требующие ознакомления работника под роспись, могут направляться путем обмена файлами с текстами документов в электронном виде.

В случае необходимости ознакомления работника с документами под роспись работник, выполняющий дистанционную работу, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или файлами с текстами этих документов в электронном виде с последующим направлением в течение двух рабочих дней работнику копий документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

### Статья $307^2$. Особенности трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу

Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, могут заключаться путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Местом заключения трудового договора, а также дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора является место нахождения нанимателя. В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является дистанционной. Если соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается путем обмена электронными документами, то наниматель обязан направить в течение двух рабочих дней со дня заключения соглашения работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленный надлежащим образом экземпляр данного соглашения на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

В трудовом договоре может предусматриваться дополнительное условие об обязанности работника, выполняющего дистанционную работу, использовать при исполнении трудовых обязанностей оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем.

Порядок и сроки обеспечения работников, выполняющих дистанционную работу, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления работниками, выполняющими дистанционную работу, отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование работниками, выполняющими дистанционную работу, принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения иных связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором.

По соглашению сторон работнику, выполняющему дистанционную работу, могут возмещаться иные расходы, связанные с исполнением трудовых обязанностей.

Способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем определяются трудовым договором.

### Статья 307[3]. Охрана труда работника, выполняющего дистанционную работу

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда работника, выполняющего дистанционную работу, наниматель обязан ознакомить работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями по охране труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными нанимателем.

Иные обязанности нанимателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором.

### Статья 307[4]. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу

На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается по согласованию с нанимателем трудовым договором либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре. Организация учета рабочего времени и времени отдыха, необходимость предоставления перерывов в течение рабочего дня определяются трудовым договором.

Порядок предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу, отпусков определяется трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами законодательства.

### Статья 307[5]. Особенности прекращения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу

Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами либо при личном присутствии работника. Если ознакомление работника осуществляется путем обмена электронными документами, наниматель в день прекращения трудового договора обязан направить работнику, выполняющему дистанционную работу, оформленную надлежащим образом копию приказа на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о его вручении.

## ГЛАВА 26
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

### Статья 308. Понятие домашних работников

Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Лица, осуществляющие уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющие уход за инвалидами I группы, за лицами, достигшими 80-летнего возраста, за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет и ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом, а также лица, выполняющие по трудовому договору работу у физических лиц, осуществляющих деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, не являются домашними работниками. Особенности правового регулирования труда указанных лиц определяются законодательством.

**Статья 309. Заключение трудового договора**

Трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца).

Заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня не позднее семи дней после подписания его сторонами.

**Статья 310. Ограничения заключения трудового договора с домашними работниками, состоящими в близком родстве**

Не допускается заключение трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов).

**Статья 311. Расторжение трудового договора**

Трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня.

В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, трудовым договором.

Трудовой договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами в местный исполнительный и распорядительный орган, зарегистрировавший данный договор.

**Статья 312. Рабочее время и время отдыха**

Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной статьей 112 настоящего Кодекса.

Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в трудовом договоре.

Домашние работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней (статья 155) в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом.

**Статья 313. Оплата труда**

Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре.

**Статья 314. Государственное социальное страхование домашних работников**

На домашних работников, работающих у граждан по трудовым договорам, распространяется государственное социальное страхование.

## ГЛАВА 26[1]
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА

**Статья 314[1]. Правовое регулирование труда спортсменов, тренеров**

Положения настоящей главы распространяются на спортсменов и тренеров, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта.

**Статья 314[2]. Заключение трудового договора**

Со спортсменом, тренером заключается срочный трудовой договор, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими законодательными актами.

Помимо сведений и условий, предусмотренных частью второй статьи 19 настоящего Кодекса, в трудовом договоре со спортсменом в качестве обязательных должны быть указаны условия об:

1) обязанности нанимателя:

обеспечить проведение спортивных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

знакомить спортсмена под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена;

2) обязанности спортсмена:

соблюдать спортивный режим;

выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию нанимателя;

соблюдать правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;

участвовать по вызовам (заявкам) республиканского органа государственного управления, проводящего государственную политику в сфере физической культуры и спорта, или федерации (союза, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенной в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта, в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта;

проходить допинг-контроль в соответствии с законодательством о физической культуре и спорте;

проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры;

информировать нанимателя о состоянии своего здоровья и незамедлительно уведомлять его о заболеваниях, в том числе травмах, и ином ухудшении состояния здоровья;

поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.

Помимо сведений и условий, предусмотренных частью второй статьи 19 настоящего Кодекса, в трудовом договоре с тренером в качестве обязательных должны быть указаны условия об:

1) обязанности нанимателя знакомить тренера под роспись как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренера;

2) обязанности тренера:

не допускать допинг в спорте;

соблюдать правила спортивных соревнований по виду спорта и положения о проведении (регламенты проведения) спортивных соревнований, в которых они принимают участие;

участвовать по вызовам (заявкам) республиканского органа государственного управления, проводящего государственную политику в сфере физической культуры и спорта, или федерации (союза, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенной в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта, в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта;

поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.

В трудовом договоре по соглашению сторон для спортсмена, тренера могут предусматриваться дополнительные условия об (о):

1) обязанности спортсмена достичь определенных спортивных результатов;

2) обязанности тренера обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов;

3) обязанности использовать в рабочее время спортивную экипировку, спортивное оборудование и инвентарь, предоставленные нанимателем;

4) согласии спортсмена, тренера на передачу нанимателем копии их трудового договора в федерации (союзы, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенные в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта;

5) выплате денежной компенсации нанимателю при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей $314^{12}$ настоящего Кодекса, а также о размере и порядке выплаты указанной компенсации.

**Статья $314^{3}$. Медицинские осмотры спортсменов**

В целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы, профилактики профессиональных заболеваний и предупреждения спортивного травматизма спортсмены подлежат предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год, спортсмены моложе восемнадцати лет – не реже одного раза в шесть месяцев) обязательным медицинским осмотрам, а также внеочередным медицинским осмотрам при ухудшении состояния здоровья.

Порядок проведения медицинских осмотров, предусмотренных частью первой настоящей статьи, определяется республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта, по согласованию с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

Наниматель обязан организовать проведение медицинских осмотров в установленном законодательством порядке.

Расходы по проведению медицинских осмотров спортсменов несет наниматель.

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

**Статья $314^{4}$. Временный перевод к другому нанимателю**

При отсутствии возможности обеспечения участия спортсмена, тренера в спортивных мероприятиях наниматель по письменной договоренности с другим нанимателем и с письменного согласия спортсмена, тренера осуществляет их временный перевод к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом на срок не более одного года.

При временном переводе к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом течение срока действия срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, приостанавливается.

На период временного перевода наниматель по месту временной работы заключает со спортсменом, тренером срочный трудовой договор в соответствии с законодательством о труде с учетом особенностей, установленных настоящим Кодексом.

Наниматель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена, тренера к другому нанимателю.

По окончании срока временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю, а также при досрочном прекращении срочного трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю, действие срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, возобновляется.

**Статья 314[5]. Отстранение от участия в спортивных соревнованиях**

Наниматель обязан отстранить спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях на период проведения разбирательства об их спортивной дисквалификации в случае проведения такого разбирательства, а спортсмена, тренера, подвергнутых в соответствии с законодательством спортивной дисквалификации, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте, – на период их спортивной дисквалификации.

В период отстранения спортсмена, тренера от участия в спортивных соревнованиях наниматель обеспечивает их участие в учебно-тренировочных занятиях, учебно-тренировочных сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях, тестировании, инструкторской и судейской практике и выплачивает заработную плату в следующих размерах:

1) за фактически выполненную работу, но не ниже двух третей установленных им тарифной ставки (тарифного оклада), оклада – до принятия решения о спортивной дисквалификации спортсмена, тренера;

2) за фактически выполненную работу – за время спортивной дисквалификации спортсмена, тренера.

**Статья 314[6]. Направление в сборные команды Республики Беларусь по видам спорта**

Наниматели обязаны по вызовам (заявкам) республиканского органа государственного управления, проводящего государственную политику в сфере физической культуры и спорта, или федерации (союза, ассоциации) по виду (видам) спорта, включенной в реестр федераций (союзов, ассоциаций) по виду (видам) спорта, направлять спортсменов, тренеров для участия в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта.

Расходы спортсменов, тренеров по проезду к местам проведения спортивных мероприятий в составе сборных команд Республики Беларусь по видам спорта и обратно возмещаются в порядке и размерах, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта, по согласованию с республиканским органом государственного управления, проводящим единую финансовую политику, республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

**Статья 314[7]. Особенности работы по совместительству**

Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого нанимателя только с разрешения нанимателя по основному месту работы.

В период временного перевода спортсмена, тренера к другому нанимателю (статья 314[4] настоящего Кодекса) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у нанимателя по месту временной работы, так и у нанимателя, с которым первоначально заключен срочный трудовой договор.

**Статья 314[8]. Регулирование труда женщин-спортсменов**

Во время участия в спортивных мероприятиях женщин-спортсменов допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения женщинами тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.

**Статья 314[9]. Регулирование труда спортсменов моложе восемнадцати лет**

Положения настоящего Кодекса, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами моложе восемнадцати лет, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами моложе восемнадцати лет с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Продолжительность еженедельной и ежедневной работы для спортсменов моложе восемнадцати лет не может превышать предельной еженедельной и ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 114 и 115 настоящего Кодекса.

Направление спортсменов в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей), а спортсменов в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – с их письменного согласия.

Спортсмены в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные (часть первая статьи 147) и выходные дни, в ночное время только с их письменного согласия и письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей), а спортсмены в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – с их письменного согласия.

Во время участия в спортивных мероприятиях спортсменов моложе восемнадцати лет допускается превышение ими предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии.

**Статья 314[10]. Дополнительные гарантии и компенсации**

Наниматель обязан обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

Материально-техническое обеспечение национальных и сборных команд Республики Беларусь по видам спорта за счет средств республиканского бюджета осуществляется в порядке, установленном республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта.

Коллективными договорами, соглашениями и иными локальными правовыми актами, трудовыми договорами могут предусматриваться дополнительные гарантии и компенсации

спортсменам, тренерам, в том числе:

1) обеспечение проведения восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятий в целях укрепления, восстановления и сохранения здоровья спортсменов;

2) выплата дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;

3) предоставление во время участия в спортивных соревнованиях за счет нанимателя питания, социально-бытового обслуживания, компенсации транспортных расходов.

Невключение нанимателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что подготовка спортсмена не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанном случае наниматель обязан обеспечить участие спортсмена в учебно-тренировочных занятиях, учебно-тренировочных сборах, восстановительных, профилактических, оздоровительных мероприятиях, тестировании, инструкторской и судейской практике.

### Статья 314[11]. Дополнительные основания прекращения трудового договора

Трудовой договор со спортсменом, тренером расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте.

Трудовой договор со спортсменом, помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, может быть расторгнут в случаях:

1) спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте;

2) исключен;

3) недостижения определенных спортивных результатов при условиях, что достижение этих результатов было предусмотрено трудовым договором и спортсмену были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

Расторжение трудового договора со спортсменом моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным частями первой и второй настоящей статьи, допускается только после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Трудовой договор с тренером, помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, может быть расторгнут в случаях:

1) спортивной дисквалификации тренера на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте;

2) недостижения спортсменом (командой спортсменов) определенных спортивных результатов при условиях, что трудовым договором на тренера возложена обязанность обеспечить достижение спортсменом (командой спортсменов) этих результатов и спортсмену (команде спортсменов) были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

### Статья 314[12]. Денежная компенсация в случае расторжения трудового договора

В трудовом договоре со спортсменом, тренером может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена, тренера произвести выплату денежной компенсации нанимателю в случае расторжения трудового договора:

1) со спортсменом по основаниям, предусмотренным пунктами 6 и 7 статьи 42, частью второй статьи 47, частью первой и пунктом 1 части второй статьи $314^{11}$ настоящего Кодекса;

2) с тренером по основаниям, предусмотренным пунктами 6 и 7 статьи 42, частью второй статьи 47, частью первой и пунктом 1 части четвертой статьи $314^{11}$ настоящего Кодекса.

Размер денежной компенсации и порядок ее выплаты определяются трудовым договором.

## ГЛАВА 27
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ И ОТДЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ

### Статья 315. Особенности регулирования труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства

На работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном хозяйстве, распространяется настоящий Кодекс со следующими особенностями:

1) временный перевод на другую не обусловленную трудовым договором работу у одного и того же нанимателя по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, допускается на срок до трех месяцев в течение календарного года;

2) исключен;

3) при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может увеличиваться, но не более чем до 12 часов с соответствующим уменьшением рабочих дней в другое время учетного периода или (и) предоставлением дополнительных дней отпуска. В тех случаях, когда переработка сверх нормального рабочего времени не может быть по условиям производства компенсирована предоставлением другого дня отдыха и уменьшением рабочих дней, она оплачивается как сверхурочная работа;

4) продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена по сравнению с нормативной, но не менее чем до 12 часов, не считая времени перерыва для отдыха и питания. При суммированном учете рабочего времени неиспользованные часы междусменного отдыха могут суммироваться и предоставляться в виде других дней отдыха в течение учетного периода;

5) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени может сокращаться до 32 часов. В среднем за учетный период она должна соответствовать нормам, предусмотренным главой 10 настоящего Кодекса.

Перечень категорий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых применяются особенности, предусмотренные частью первой настоящей статьи, а также другие особенности, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

**Статья 316. Исключена**

**Статья 317. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников организаций сельского хозяйства**

Рабочим растениеводства, организаций сельского хозяйства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе:

1) в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и др.) в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников – до 12 часов;

2) компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или зимнее время или (и) путем предоставления других дней отдыха (из расчета один день отдыха за восемь часов переработки).

Рабочим мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени на отдельные периоды напряженных полевых работ, при котором наниматель вправе в эти периоды увеличивать продолжительность ежедневной работы этим работникам до 10 часов с тем, чтобы в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работ (сменности) не превышала нормального количества часов.

Рабочим животноводства может устанавливаться нанимателем рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории рабочих продолжительности ежедневной работы.

**Статья 318. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта**

Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в организациях связи, электроэнергетики и транспорта в пределах норм, установленных настоящим Кодексом, определяются положениями о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников, утверждаемыми Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Наниматель вправе вести учет рабочего времени по нормативам его затрат.

**Статья 319. Особенности регулирования труда некоторых категорий работников**

Особенности регулирования труда (конкурсное замещение должностей служащих, почасовая оплата труда и др.) творческих, научных работников, работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются законодательством.

Особенности регулирования труда медицинских работников устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения.

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров и иных специалистов национальных команд Республики Беларусь по видам спорта (национальных команд по техническим, авиационным, военно-прикладным и служебно-прикладным видам спорта) в части, не урегулированной настоящим Кодексом, устанавливаются Президентом Республики Беларусь.

Особенности регулирования труда работников организаций физической культуры и спорта, за исключением работников, указанных в части третьей настоящей статьи, устанавливаются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере физической культуры и спорта.

### Статья 320. Особенности регулирования труда педагогических работников и иных работников, участвующих в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях

Трудовые и связанные с ними отношения педагогических работников регулируются настоящим Кодексом и иными актами законодательства с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Для отдельных категорий педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, включая нормы часов педагогической нагрузки за ставку.

Перечень категорий педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а также нормы часов педагогической нагрузки за ставку определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере образования.

Наниматель имеет право приказом (распоряжением) направлять педагогических работников с их согласия в санаторно-курортные или оздоровительные организации, воспитательно-оздоровительные учреждения образования для реализации образовательных программ, программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, в соответствии с законодательством.

Условия оплаты труда и порядок направления педагогических работников в санаторно-курортные или оздоровительные организации, воспитательно-оздоровительные учреждения образования определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в сфере образования.

Наниматель имеет право по предложению иной организации с согласия работника направить его для участия в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях, проводимых этой организацией. За период участия в аттестации обучающихся либо образовательных мероприятиях за работником сохраняются место работы и средний заработок.

Работникам, направляемым в соответствии с частью шестой настоящей статьи в организации, расположенные в другой местности вне места основной работы, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 95 настоящего Кодекса.

Иные особенности регулирования труда педагогических работников, в том числе конкурс на замещение соответствующей должности служащего, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

### Статья 321. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь

Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются законодательством соответствующего иностранного государства.

Трудовые и связанные с ними отношения работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются настоящим Кодексом (за исключением норм раздела IV, а также норм, регламентирующих участие профсоюзов (иных представителей работников) в регулировании трудовых и связанных с ними отношений) с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей.

В разрешении трудовых споров между работниками – гражданами Республики Беларусь, работающими в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, и этими представительствами и консульскими учреждениями участвует республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере внешних связей.

Защиту трудовых и связанных с ними прав работников – граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, осуществляют республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в сфере внешних связей, совместно с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда, в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

### Статья 322. Регулирование труда работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей

На работников Республики Беларусь, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей (в дипломатические, торговые и постоянные представительства, консульские учреждения и др.), распространяется действие законодательства о труде Республики Беларусь.

### Статья 323. Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов

Особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь.

## ГЛАВА 28
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИНИМАВШИХ УЧАСТИЕ В ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ КАТАСТРОФЫ НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС, И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ ЛИЦ

### Статья 324. Исключена

### Статья 325. Преимущественное право на оставление на работе и трудоустройство при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют следующие категории работников:

1) участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

2) заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

3) ставшие инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС.

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

### Статья 326. Отпуска

Трудовой отпуск предоставляется в летнее или другое удобное время следующим категориям работников:

1) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

2) инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

3) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

4) эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.

Социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в году предоставляется следующим категориям работников:

1) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

2) инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

3) принимавшим участие в работах по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986–1987 годах в зоне эвакуации (отчуждения) или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на указанной станции (в том числе временно направленным или командированным), включая военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий данной катастрофы.

## ГЛАВА 29
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ (РАБОТАЮЩИХ) НА ТЕРРИТОРИИ РАДИОАКТИВНОГО ЗАГРЯЗНЕНИЯ

### Статья 327. Регулирование труда работников, работающих в зоне эвакуации (отчуждения)

Работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), в том числе временно направленным или командированным, устанавливаются:

1) 35-часовая рабочая неделя;

2) суточные в повышенных размерах для временно направленных или командированных;

3) исключен;

4) исключен.

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения), устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Указанный отпуск предоставляется без учета дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретные условия режима труда и отдыха, оплаты труда и размеры компенсаций в зоне эвакуации (отчуждения) устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

### Статья 328. Регулирование труда работников, работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, постоянно (преимущественно) проживающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение

Продолжительность основного отпуска работникам, работающим на территории радиоактивного загрязнения в зоне первоочередного отселения, зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, устанавливается Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Указанный отпуск предоставляется без

учета дополнительного трудового отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Лица, постоянно (преимущественно) проживающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне последующего отселения и зоне с правом на отселение, при переселении имеют право на:

1) расторжение трудового договора без соблюдения предусмотренных законодательством сроков предупреждения нанимателя;

2) первоочередное трудоустройство на новом месте жительства с учетом квалификации и должности служащего (профессии рабочего) переселяемого. При отсутствии возможности такого трудоустройства им обеспечиваются предоставление другой работы с учетом их желания и общественных потребностей или возможность профессиональной переподготовки с сохранением в установленном порядке заработной платы на период получения образования.

**Статья 329. Исключена**

**Статья 330. Исключена**

**Статья 331. Исключена**

**Статья 332. Исключена**

**Статья 333. Срок временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения**

Срок непрерывного временного командирования (направления) на территорию радиоактивного загрязнения не может превышать одного года.

**Статья 334. Исключена**

**Статья 335. Иные особенности регулирования труда работников на территории радиоактивного загрязнения**

Иные особенности регулирования труда работников, помимо предусмотренных настоящей главой, устанавливаются законодательством.

## ГЛАВА 30. ИСКЛЮЧЕНА

**Статья 336. Исключена**

**Статья 337. Исключена**

## ГЛАВА 31
## ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ВОИНСКИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

### Статья 338. Гарантии для работников, проходящих подготовку к военной службе

За работниками, проходящими подготовку к военной службе с отрывом от производства, на время обучения, включая проезд к месту учебы (сборов) и обратно, если это связано с выездом с места жительства, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок по месту работы.

Наниматели, у которых работают проходящие подготовку к военной службе, оплачивают расходы по найму жилья на период их учебы (сборов), а также стоимость проезда к месту учебы (сборов) и обратно по нормам, установленным законодательством о служебных командировках.

### Статья 339. Гарантии для работников, призванных на военные и специальные сборы

За военнообязанными, призванными на военные и специальные сборы, за все время сборов, включая следование к месту проведения сборов и обратно, если это связано с выездом с места жительства, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и выплачивается средний заработок за все рабочие дни по месту работы.

Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не могут быть уволены с работы по инициативе нанимателя со дня получения повестки о призыве до возвращения с военных и специальных сборов, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя.

### Статья 340. Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на военную службу, направлением на альтернативную службу

Работникам, призванным на военную службу, направленным на альтернативную службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 настоящего Кодекса.

Работники освобождаются от работы на время, необходимое для приписки к призывным участкам, оформления призыва или приема на военную службу, постановки или снятия с воинского учета, с сохранением за ними среднего заработка по месту работы.

Работникам, допущенным к сдаче испытаний для получения образования по специальностям (направлениям специальностей, специализациям) для Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, органов предварительного следствия, органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, предоставляется время для следования к месту сдачи вступительных испытаний и обратно с сохранением места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

За работниками, направленными на медицинское освидетельствование, медицинское обследование, медицинский осмотр и медицинское переосвидетельствование, на время нахождения в государственной организации здравоохранения сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок за все рабочие дни по месту работы, и им возмещаются военным комиссариатом расходы по проезду к месту медицинского освидетельствования, медицинского обследования, медицинского осмотра и медицинского переосвидетельствования и обратно по нормам, установленным Правительством Республики Беларусь.

### Статья 341. Гарантии членам семей военнослужащих, граждан, направленных на альтернативную службу

Жены (мужья) военнослужащих и иные члены семей военнослужащих, погибших при выполнении воинского долга, имеют право на первоочередное направление их органами по труду, занятости и социальной защите на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Женам (мужьям) военнослужащих выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении их с работы в связи с переводом жены (мужа) на службу в другую местность.

Органы по труду, занятости и социальной защите принимают меры по трудоустройству жен, мужья которых призваны на срочную военную службу, направлены на альтернативную службу, в соответствии с законодательством.

### Статья 342. Гарантии для лиц, уволенных с военной службы, альтернативной службы

Лицам, уволенным с военной службы, альтернативной службы, гарантируется:

1) сохранение в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, а лицам из числа молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) – права на занятие прежней должности служащего (профессии рабочего). В случае заболевания, получения травмы в период прохождения военной службы по призыву, альтернативной службы, не препятствующих поступлению на работу, за лицами, уволенными с военной службы, альтернативной службы, сохраняется в течение трех месяцев со дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности право поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, при условии письменного уведомления об этом нанимателя;

2) предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы и принятым на прежнее место работы единовременной материальной помощи в размере не менее одной минимальной заработной платы;

3) предоставление уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы первого рабочего места в соответствии с частью второй статьи 281 настоящего Кодекса.

Органы по труду, занятости и социальной защите совместно с республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области обороны, иными заинтересованными принимают меры по трудоустройству и профессиональной подготовке военнослужащих, уволенных с военной службы, граждан, уволенных с альтернативной службы.

## ГЛАВА 32
## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

### Статья 343. Общие положения о работе по совместительству

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

В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству с несколькими нанимателями допускается, если иное не установлено законодательными актами.

Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами.

### Статья 344. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому нанимателю работник обязан предъявить документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, наниматель вправе потребовать от работника предъявления документа об образовании или документа об обучении, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

### Статья 345. Продолжительность рабочего времени по совместительству

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111–114 настоящего Кодекса, если иное не установлено частью второй настоящей статьи.

Работники, находящиеся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема, а также работники, находящиеся в

трудовых отпусках по основному месту работы, могут работать по совместительству полный рабочий день (смену).

**Статья 346. Оплата труда работающих по совместительству**

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

При установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

**Статья 347. Трудовой отпуск работающим по совместительству**

Трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется по их желанию одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

Если работник не отработал на работе по совместительству шести месяцев, то трудовой отпуск предоставляется авансом.

Если продолжительность трудового отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность трудового отпуска по основному месту работы, наниматель по просьбе работника предоставляет ему социальный отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

Часть трудового отпуска работающего по совместительству, превышающая трудовой отпуск по основной работе, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

**Статья 348. Ограничения работы по совместительству**

Не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа лиц, указанных в статье 27 настоящего Кодекса, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью.

Не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности служащих лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на те должности служащих или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством.

**Статья 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству**

Гарантии и компенсации, предусмотренные работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными правовыми актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме.

**Статья 350. Прекращение трудового договора с работающими по совместительству**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен:

1) при приеме на работу работника, для которого эта работа будет являться основной;

2) в связи с тем, что работа по совместительству стала для работника основной.

**Статья 351. Иные особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству**

Иные особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, для отдельных категорий работников (в том числе определение работы, которая не является совместительством) устанавливаются Правительством Республики Беларусь.

## РАЗДЕЛ IV
## ОБЩИЕ ПРАВИЛА РЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

### ГЛАВА 33
### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

**Статья 352. Социальное партнерство**

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

**Статья 353. Основные принципы социального партнерства**

Основными принципами социального партнерства являются:

1) равноправие сторон;

2) соблюдение норм законодательства;

3) полномочность принятия обязательств;

4) добровольность принятия обязательств;

5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;

6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;

7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;

8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

**Статья 354. Представительство интересов работников**

Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

**Статья 355. Представительство интересов нанимателя**

Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительным документом организации или локальными правовыми актами этой организации.

Представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей, а при их отсутствии – иные представители нанимателей.

## ГЛАВА 34
## КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

**Статья 356. Право на ведение коллективных переговоров**

Представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора.

При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.

**Статья 357. Порядок ведения коллективных переговоров**

Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей.

Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия.

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность в соответствии с законодательством.

## ГЛАВА 35
## СОГЛАШЕНИЯ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

**Статья 358. Соглашение**

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

Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

**Статья 359. Стороны соглашения**

Сторонами соглашения могут быть:

на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;

на отраслевом уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;

на местном уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы.

Профсоюзы (их объединения) не имеют права требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями (или представителями нанимателей), заключения с ними соглашений.

**Статья 360. Содержание соглашений**

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

Генеральное соглашение может содержать положения о (об):

1) развитии социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждении трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;

2) основных критериях уровня жизни работников и членов их семей, в том числе минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях и других социальных выплатах;

3) заработной плате работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсациях в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом;

4) обеспечении занятости;

5) охране труда и окружающей среды;

6) иных трудовых и социально-экономических условиях.

Тарифные и местные соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, при проведении приватизации и др.

**Статья 361. Коллективный договор**

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

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений).

**Статья 362. Соотношение между законодательством, коллективным договором и соглашениями**

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

**Статья 363. Стороны коллективного договора**

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа (статья 354) и наниматель или уполномоченный им представитель (статья 355).

**Статья 364. Содержание коллективного договора**

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местным соглашениями (при их наличии) в пределах их компетенции, а также настоящим Кодексом в предусмотренных им случаях.

Коллективный договор может содержать положения об (о):

1) организации труда и повышении эффективности производства;

2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;

3) размерах тарифных ставок (тарифных окладов), окладов, должностных окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат;

4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;

5) создании здоровых и безопасных условий труда, в том числе выдаче работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм, об улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;

6) заключении и расторжении трудовых договоров;

7) обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;

8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;

10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;

12) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;

13) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;

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

15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;

16) гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;

17) ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;

18) других трудовых и социально-экономических условиях.

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

**Статья 365. Сфера действия коллективного договора, соглашения**

Коллективный договор распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

Положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

**Статья 366. Форма коллективного договора, соглашения**

Коллективный договор, соглашение заключаются в письменной форме.

В тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл.

**Статья 367. Срок действия коллективного договора, соглашения**

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. С согласия сторон действие коллективного договора, соглашения может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора, соглашения оформляется дополнительным соглашением к ним.

Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, если иное не предусмотрено настоящей статьей.

При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия.

**Статья 368. Обсуждение проектов коллективного договора, соглашения**

Проекты коллективного договора, соглашения обсуждаются сторонами в определенном ими порядке.

Проекты коллективного договора, соглашения могут публиковаться в печати.

**Статья 369. Подписание коллективного договора, соглашения**

Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения.

**Статья 370. Регистрация коллективных договоров, соглашений**

Подписанный в соответствии со статьей 369 настоящего Кодекса коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

Регистрацию генеральных, тарифных и местных соглашений осуществляют соответственно республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в области труда, и его местные органы.

**Статья 371. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения**

Для регистрации коллективного договора, соглашения наниматель представляет в соответствующий орган следующие документы:

1) заявление с просьбой о регистрации;

2) коллективный договор, соглашение, каждая страница которого подписана сторонами;

3) копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения.

Орган, осуществляющий регистрацию коллективного договора, соглашения, не позднее двух недель с момента подачи заявления делает соответствующую запись в специальном журнале и на первой странице представленного коллективного договора, соглашения ставит штамп о регистрации.

Один экземпляр зарегистрированного коллективного договора, соглашения остается в органе, осуществившем регистрацию.

**Статья 372. Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения**

Изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для их заключения.

**Статья 373. Ознакомление работников с действующими коллективными договорами, соглашениями**

Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены нанимателем с действующими у него коллективными договорами, соглашениями.

**Статья 374. Информирование об исполнении коллективного договора, соглашения**

Об исполнении коллективного договора, соглашения в сроки, определенные в них, но не реже одного раза в полугодие, информируются работники, от имени которых они заключены.

Способы и порядок информирования определяются сторонами.

**Статья 375. Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения**

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами.

**Статья 376. Ответственность сторон за неисполнение норм настоящей главы, коллективного договора, соглашения**

За неисполнение норм настоящей главы и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением.

## ГЛАВА 36
## РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

**Статья 377. Коллективный трудовой спор**

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

**Статья 378. Стороны коллективного трудового спора**

Стороны коллективного трудового спора – наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов.

**Статья 379. Предъявление и рассмотрение требований. Формы рассмотрения коллективного трудового спора**

В случае возникновения между сторонами коллективных трудовых отношений разногласий по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов. При этом в случае возникновения разногласий при заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения требования работников

выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами коллективного трудового спора) с начала ведения коллективных переговоров.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок с даты отказа в удовлетворении всех или части требований Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты о возникшем коллективном трудовом споре.

Коллективные трудовые споры рассматриваются:

1) примирительной комиссией;

2) с участием посредника;

3) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным.

**Статья 380. Примирительная комиссия**

При отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

**Статья 381. Порядок работы примирительной комиссии**

Примирительная комиссия проводит необходимые переговоры с представительными органами работников (статья 354), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с даты ее создания принимает по соглашению сторон решение по возникшему коллективному трудовому спору, которое оформляется протоколом и в письменной форме направляется сторонам коллективного трудового спора.

При согласии с решением примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора по соглашению между ними могут обратиться к посреднику либо в трудовой арбитраж.

**Статья 382. Посредничество**

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в пятидневный срок путем проведения посредником консультаций со сторонами (в том числе

конфиденциальных) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения на основе предложений посредника.

Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами коллективного трудового спора.

Органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников могут создаваться службы посредничества.

При согласии с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается.

При недостижении согласия между сторонами коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора могут обратиться в трудовой арбитраж.

**Статья 383. Трудовой арбитраж**

Трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов в целях разрешения коллективного трудового спора.

Соглашение о создании трудового арбитража заключается в письменной форме.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже при недостижении согласия по его разрешению в примирительной комиссии либо с участием посредника.

Наниматель обязан в трехдневный срок с даты создания трудового арбитража уведомить об этом Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты.

Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с участием трудовых арбитров (трудового арбитра), избираемых (избираемого) по соглашению сторон коллективного трудового спора.

Решение по коллективному трудовому спору выносится трудовым арбитражем не позднее чем в пятнадцатидневный срок со дня избрания трудовых арбитров (трудового арбитра) и имеет для сторон рекомендательный характер, за исключением решений, предусмотренных частью седьмой настоящей статьи.

Решение трудового арбитража носит обязательный характер по коллективным трудовым спорам:

1) об исполнении коллективных договоров, соглашений;

2) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (часть четвертая статьи 388);

3) если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности этого решения.

При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон коллективного трудового спора имеет право в месячный срок обратиться в суд для его принудительного исполнения. Решение трудового арбитража по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений, а также в организациях, в которых законодательством установлены ограничения в реализации права на забастовку, может быть обжаловано в суд в десятидневный срок со дня получения.

Количественный и персональный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности определяются по соглашению сторон, если иное не установлено законодательством.

Расходы, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, определяются по соглашению между сторонами коллективного трудового спора и трудовыми арбитрами (трудовым арбитром).

**Статья 384. Трудовые арбитры**

Трудовой арбитр – физическое лицо, отвечающее требованиям, установленным частями второй–четвертой настоящей статьи, включенное в состав созданного сторонами коллективного трудового спора трудового арбитража в качестве незаинтересованного лица в целях оказания содействия в разрешении коллективного трудового спора.

Трудовым арбитром может быть лицо, имеющее, как правило, высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее пяти лет.

Трудовой арбитр, участвующий в рассмотрении коллективного трудового спора, не вправе быть представителем какой-либо стороны.

Трудовым арбитром не может быть лицо:

1) признанное в установленном порядке недееспособным или ограниченно дееспособным;

2) имеющее судимость;

3) полномочия которого в качестве судьи суда, прокурорского работника, сотрудника Следственного комитета, органов внутренних дел, государственной безопасности, пограничной службы, работника органов Комитета государственного контроля, налоговых, таможенных органов, иного государственного служащего, нотариуса, адвоката, медиатора были прекращены в порядке, установленном законодательными актами, по основаниям, связанным с совершением проступков, несовместимых с его профессиональной деятельностью, – в течение трех лет со дня принятия соответствующего решения, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Трудовой арбитр при рассмотрении коллективного трудового спора обязан:

1) руководствоваться законодательством;

2) быть объективным;

3) соблюдать конфиденциальность;

4) содействовать достижению взаимопонимания и примирению сторон коллективного трудового спора;

5) предоставлять сторонам коллективного трудового спора равные возможности для защиты своих прав и законных интересов;

6) учитывать интересы, мнения и предложения сторон коллективного трудового спора, возможности материального, производственного и финансового обеспечения принятых на себя этими сторонами обязательств.

Трудовой арбитр имеет право запрашивать от сторон коллективного трудового спора документы, информацию, необходимые для разрешения спора.

Вмешательство в деятельность трудового арбитра при разрешении коллективного трудового спора не допускается.

Освобождение трудового арбитра от выполнения обязанностей по месту работы на период рассмотрения коллективного трудового спора производится по ходатайству сторон коллективного трудового спора на срок общей продолжительностью не более одного календарного месяца в течение календарного года.

На время рассмотрения коллективного трудового спора трудовому арбитру предоставляются гарантии в соответствии со статьей 101 настоящего Кодекса.

Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров для рассмотрения коллективного трудового спора, ведутся областными и Минским городским исполнительными комитетами с учетом предложений органов государственного управления, нанимателей, представительных органов работников по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.

**Статья 385. Исключена**

**Статья 386. Исключена**

**Статья 387. Ответственность сторон за неисполнение обязательного решения трудового арбитража**

Лица, виновные в неисполнении обязательного для сторон коллективного трудового спора решения трудового арбитража, несут ответственность в соответствии с законодательством.

**Статья 388. Забастовка**

Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка может проводиться не позднее трех месяцев со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по урегулированию коллективного трудового спора в примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или (и) в трудовой арбитраж – со дня недостижения согласия между сторонами коллективного трудового спора по урегулированию коллективного трудового спора с участием посредника или (и) несогласия с решением трудового арбитража, за исключением решения, которое носит для сторон обязательный характер.

При проведении забастовки запрещается выдвижение политических требований.

Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

Запрещается оказание материальной помощи участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, а также иностранных юридических и физических лиц.

**Статья 389. Решение о проведении забастовки**

Решение о проведении забастовки принимается на собрании или конференции тайным голосованием.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих работников (делегатов конференции).

Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов.

**Статья 390. Уведомление о забастовке**

Представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала. В уведомлении о проведении забастовки указываются:

1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

2) дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

3) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки.

После получения уведомления о забастовке наниматель обязан немедленно сообщить об этом собственнику или уполномоченному им органу, поставщикам, потребителям, транспортным организациям, местному исполнительному и распорядительному органу.

**Статья 391. Запрещение принуждения к участию в забастовке либо отказу от участия в ней**

Принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней запрещается.

**Статья 392. Обязанности сторон во время забастовки**

Стороны коллективного трудового спора обязаны принять необходимые меры для обеспечения во время забастовки в организациях законности, сохранности государственной и частной собственности, общественного порядка, минимума необходимых работ (услуг).

Минимум необходимых работ (услуг) определяется в коллективном договоре. При отсутствии коллективного договора минимум необходимых работ (услуг) определяется соглашением сторон в пятидневный срок с момента принятия решения о проведении забастовки. В случае возникновения разногласий между сторонами по минимуму необходимых работ (услуг) он устанавливается до начала забастовки местным исполнительным и распорядительным органом, решение которого является обязательным для сторон.

Во время проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем переговоров.

**Статья 393. Откладывание или приостановление забастовки**

В случае создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, Президент Республики Беларусь вправе отложить проведение забастовки или приостановить ее, но не более чем на трехмесячный срок.

**Статья 394. Прекращение забастовки**

Забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

1) признания ее незаконной в соответствии со статьей 395 настоящего Кодекса;

2) получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования;

3) принятия об этом решения общим собранием, конференцией в порядке, предусмотренном статьей 379 настоящего Кодекса;

4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

**Статья 395. Незаконная забастовка**

Забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными по решению областного (Минского городского) суда в случаях, если забастовка проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований настоящего Кодекса и других законов.

Заявление о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом) и (или) прокурором при:

1) нарушении требований настоящего Кодекса и других законов – в пятидневный срок со дня получения сведений о таких нарушениях, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 части второй настоящей статьи;

2) невыполнении требований статьи 392 настоящего Кодекса либо в случаях создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц – немедленно.

Областной (Минский городской) суд обязан вынести решение по заявлению в десятидневный срок со дня его получения.

Решение областного (Минского городского) суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении подлежит немедленному исполнению.

**Статья 396. Правовое положение работников во время забастовки**

За работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется. Период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск.

За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности исполнять свои трудовые обязанности, заработная плата за все

время забастовки выплачивается в размерах, не ниже установленных законодательством за простой не по вине работника.

### Статья 397. Ответственность за участие в незаконной забастовке

Участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством.

### Статья 398. Ответственность за создание препятствий для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке

Лица, создающие препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке, привлекаются к дисциплинарной и административной ответственности, если их действия не влекут уголовной ответственности.

### Статья 399. Ответственность за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней

Лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством.

## РАЗДЕЛ V
## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ. НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

## ГЛАВА 37
## МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

### Статья 400. Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности

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

1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;

3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;

4) вины работника в причинении ущерба.

При определении размера ущерба учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 404). Под реальным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя).

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором.

Обязанность доказать факт причинения ущерба, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе.

Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании пунктов 1, 2, 4 и 6 статьи 404 настоящего Кодекса, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

### Статья 401. Добровольное возмещение работниками ущерба, причиненного нанимателю

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично.

С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

### Статья 402. Размеры материальной ответственности работников

Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю.

Настоящим Кодексом, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 настоящего Кодекса.

### Статья 403. Случаи ограниченной материальной ответственности

Ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов,

изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

2) руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители – в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

**Статья 404. Случаи полной материальной ответственности**

Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине нанимателю, в случаях, когда:

1) между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3) ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;

4) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

6) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

**Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности**

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности служащих или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Примерный перечень таких должностей служащих и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь.

С учетом примерного перечня, указанного в части второй настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утвердить перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

**Статья 406. Коллективная (бригадная) материальная ответственность**

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Необходимость введения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяется нанимателем в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между нанимателем и всеми членами коллектива (бригады).

Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, а также примерный договор о такой ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

С учетом примерного перечня, указанного в части четвертой настоящей статьи, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утверждать перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

**Статья 407. Определение размера причиненного ущерба**

Определение размера причиненного ущерба производится в порядке, установленном законодательством.

**Статья 408. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю**

Возмещение ущерба работником в размере до трех его среднемесячных заработков производится по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника.

Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику.

До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, произвел удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает по жалобе работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Взыскание с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа либо прокурора.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

### Статья 409. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

## ГЛАВА 38. ИСКЛЮЧЕНА

### Статья 410. Исключена

### Статья 411. Исключена

### Статья 412. Исключена

### Статья 413. Исключена

### Статья 414. Исключена

### Статья 415. Исключена

### Статья 416. Исключена

### Статья 417. Исключена

### Статья 418. Исключена

### Статья 419. Исключена

### Статья 420. Исключена

### Статья 421. Исключена

### Статья 422. Исключена

### Статья 423. Исключена

**Статья 424. Исключена**

**Статья 425. Исключена**

**Статья 426. Исключена**

**Статья 427. Исключена**

**Статья 428. Исключена**

**Статья 429. Исключена**

**Статья 430. Исключена**

**Статья 431. Исключена**

**Статья 432. Исключена**

**Статья 433. Исключена**

**Статья 434. Исключена**

**Статья 435. Исключена**

**Статья 436. Исключена**

**Статья 437. Исключена**

**Статья 438. Исключена**

**Статья 439. Исключена**

**Статья 440. Исключена**

**Статья 441. Исключена**

**Статья 442. Исключена**

**Статья 443. Исключена**

**Статья 444. Исключена**

**Статья 445. Исключена**

**Статья 446. Исключена**

**Статья 447. Исключена**

**Статья 448. Исключена**

**Статья 449. Исключена**

**Статья 450. Исключена**

**Статья 451. Исключена**

**Статья 452. Исключена**

**Статья 453. Исключена**

**Статья 454. Исключена**

**Статья 455. Исключена**

**Статья 456. Исключена**

**Статья 457. Исключена**

**Статья 458. Исключена**

**Статья 459. Исключена**

**Статья 460. Исключена**

**Статья 461. Исключена**

## ГЛАВА 39
## НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

**Статья 462. Надзор за соблюдением законодательства о труде**

Надзор за соблюдением законодательства о труде осуществляют органы, уполномоченные на осуществление надзора, в порядке, установленном законодательством.

**Статья 463. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде**

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном законодательными актами.

Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов в порядке, установленном законодательством.

**Статья 464. Исключена**

**Статья 465. Ответственность за несоблюдение законодательства о труде**

Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

## РАЗДЕЛ VI
## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**Статья 466. Вступление в силу настоящего Кодекса**

Настоящий Кодекс вступает в силу с 1 января 2000 года.

**Статья 467. Утратила силу**

**Статья 468. Приведение актов законодательства в соответствие с настоящим Кодексом**

Правительству Республики Беларусь в шестимесячный срок со дня вступления настоящего Кодекса в силу:

подготовить и внести в установленном порядке в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь предложения по приведению законодательных актов Республики Беларусь в соответствие с настоящим Кодексом;

привести решения Правительства Республики Беларусь в соответствие с настоящим Кодексом;

обеспечить пересмотр и отмену республиканскими органами государственного управления и другими органами исполнительной власти их нормативных актов, противоречащих настоящему Кодексу;

принять другие необходимые решения, обеспечивающие реализацию настоящего Кодекса.

**Президент Республики Беларусь А.Лукашенко**