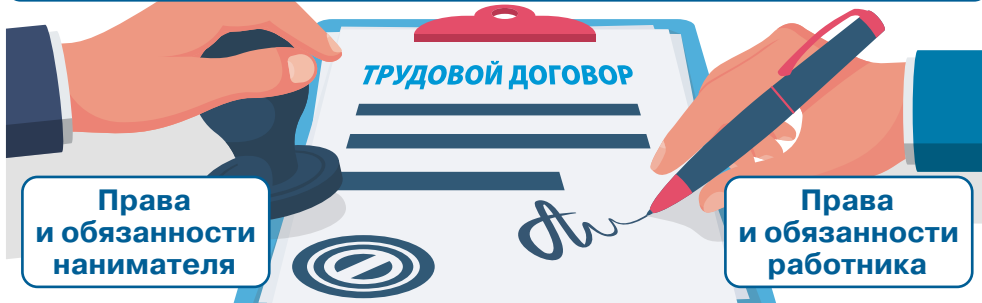


§ 15. Основы трудового права

Что важно знать нанимателю и работнику о трудовом праве?



Трудовой кодекс

Трудоустройство

- Предоставление нанимателю пакета документов
- Предварительное испытание (не более трёх месяцев). Исключение: несовершеннолетние, молодые специалисты, временные и сезонные рабочие, инвалиды, приём на работу по конкурсу или перевод на другую работу

Условия труда

- Нормированная продолжительность рабочей недели (40 часов)
- Сокращённая продолжительность работы с вредными условиями труда
- Запрещение применения труда лиц моложе 18 лет на тяжёлых работах
- Ежедневный перерыв (не менее 20 минут)
- Еженедельные выходные дни
- Ежегодный оплачиваемый отпуск (не менее 24 дней)
- Социальный отпуск

Прекращение трудовых отношений

- Соглашение сторон
- Инициатива нанимателя
- Обстоятельства, не зависящие от воли сторон
- Желание работника

Понятие трудового права. Трудовое право — это отрасль права, представляющая совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и тесно связанные с ними отношения, устанавливающая и защищающая взаимные права и обязанности работников и нанимателей. Нормы трудового права закрепляют

права и обязанности субъектов в процессе организации и применения наёмного труда, гарантии реализации этих прав и ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей. Важнейшим источником трудового права является Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК).

Предмет трудового права

Трудовые отношения

- Основаны на соглашении между работником и нанимателем
- Работник личным трудом за вознаграждение выполняет определённую трудовую функцию и подчиняется внутреннему трудовому распорядку организации
- Наниматель обеспечивает условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, соглашениями, коллективным и трудовым договорами

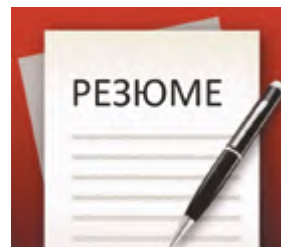
Отношения, тесно связанные с трудовыми

- Предполагают существование в прошлом, настоящем или будущем трудовых отношений:
- по обеспечению занятости;
 - по профессиональной подготовке работников на производстве;
 - по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде;
 - по рассмотрению трудовых споров;
 - по государственному социальному страхованию;
 - коллективные трудовые отношения

Заключение трудового договора. До заключения трудового договора стороны получают информацию друг о друге (собеседование, предоставление документов).

Резюме — документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры для найма на работу.

Определите роль резюме в процессе трудоустройства. Составьте своё резюме. ■



Следующим этапом становится заключение трудового договора. **Трудовой договор** — соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять определённую трудовую функцию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда и своевременно выплачивать заработную плату. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами.

Трудовой договор может быть заключён на неопределённый срок или на определённый срок (срочный трудовой договор). Одной из разновидностей срочного договора является *контракт*, заключаемый на срок не менее одного года и не более пяти лет.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Во всех случаях

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- Трудовая книжка (за исключением впервые поступающих на работу и совместителей)
- Свидетельство социального страхования

В определённых случаях

- Документы воинского учёта
- Документ об образовании или обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы
- Направление на работу в счёт брони
- Медицинская справка о состоянии здоровья и др.

На основании материалов Национального правового портала Республики Беларусь (<http://pravo.by>) назовите, что относится к документам, удостоверяющим личность. ■

В трудовом договоре содержатся следующие обязательные условия: данные о работнике и нанимателе; место работы; трудовая функция; основные права и обязанности работника и нанимателя; срок трудового договора (для срочных трудовых договоров); режим труда и отдыха; условия оплаты труда.

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, например, об установлении предварительного испытания. Оно устанавливается с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Трудовой договор № _____

г. _____ «__» _____ 202__ г.

_____, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице _____, действующего на основании _____, с одной стороны и _____, фамилия, имя, отчество работника _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1. По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по профессии, специальности (должности) _____ полное наименование профессии, специальности (должности) _____ разряд, класс (категория квалификации) _____ место работы _____ с подчинением внутреннему трудовому расписанию Работодателя, а Работодатель обязуется обеспечить Работнику необходимые условия работы, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, необходимые бытовые усло-

Ознакомьтесь с трудовым договором ваших родителей либо с трудовым договором из доступных источников информации. Определите основные элементы трудового договора и порядок их изложения. ■

Стороны трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и наниматель.

Работник — физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. С письменного согласия одного из родителей трудовой договор может быть заключён с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения лёгкой работы, которая не является вредной для его здоровья и развития, не препятствует получению общего среднего, профессионально-технического и среднего

специального образования. Лица моложе 18 лет принимаются на работу после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно проходят обязательный медицинский осмотр.



Основные права и обязанности работника

Имеет право на

- Труд (выбор профессии, рода занятий и работы)
- Здоровые и безопасные условия труда
- Защиту экономических и социальных прав и интересов (объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, право на забастовку)
- Участие в собраниях и управлении организацией
- Своевременную справедливую оплату труда
- Ежедневный и еженедельный отдых, отпуск
- Социальное страхование, гарантии в случае инвалидности и потери работы
- Невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства
- Судебную и иную защиту трудовых прав

Обязан

- Добросовестно исполнять трудовые обязанности
- Выполнять правила внутреннего трудового распорядка
- Соблюдать установленные требования к качеству продукции, работ, услуг
- Соблюдать технику безопасности
- Бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба
- Поддерживать своё рабочее место, оборудование в исправном состоянии, порядке и чистоте
- Исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства и трудового договора

Наниматель — юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.



Основные права и обязанности нанимателя

Имеет право

- Заключать и расторгать трудовые договоры с работниками
- Вступать в коллективные переговоры и заключать коллективные договоры
- Поощрять работников
- Требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего распорядка
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности
- Обращаться в суд для защиты своих прав

Обязан

- Ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности
- Ознакомить работника с коллективным договором и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок
- Провести вводный инструктаж по охране труда
- Обеспечивать трудовую и производственную дисциплину
- Своевременно выдавать заработную плату
- Обеспечивать условия труда, принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников
- Исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства и трудовых договоров

Как соотносятся между собой: права работника и обязанности нанимателя; права нанимателя и обязанности работника? ■

Рабочее время — период, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. К рабочему времени относится также сверхурочная работа, работа в праздничные и выходные дни. Полная норма продолжительности рабочего времени в нормальных условиях не может превышать 40 часов в неделю.

В 2019 г. в Трудовой кодекс была включена глава, которая регулирует особенности труда работников, выполняющих дистанционную работу. Дистанционная работа — это 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, распространяются общие нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные Трудовым кодексом.

Какие тенденции в развитии общества привели к необходимости изменения законодательства о труде? Каковы преимущества и недостатки дистанционной работы для нанимателя и работника? ■

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от 14 до 16 лет — 4 часа 36 минут, от 16 до 18 лет — 7 часов. Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни.

Время отдыха — период, в течение которого работник в соответствии с трудовым законодательством должен быть свободен от исполнения трудовых обязанностей (перерывы в течение рабочего дня (не менее 20 минут и не более двух часов), ежедневный отдых между рабочими днями, выходные дни, трудовые отпуска и др.). Ко времени отдыха относятся государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

В Республике Беларусь

Отмечаются государственные праздники

- День Конституции Республики Беларусь (15 марта)
- День единения народов Беларуси и России (2 апреля)
- День Победы (9 мая)
- День Государственного герба Республики Беларусь и Государственного флага Республики Беларусь (второе воскресенье мая)
- День Независимости Республики Беларусь (День Республики) (3 июля)
- День народного единства (17 сентября)

Отмечаются праздничные дни

Общереспубликанские:

- Новый год (1 января)
- День защитников Отечества и Вооружённых Сил Республики Беларусь (23 февраля)
- День женщин (8 марта)
- Праздник труда (1 мая)
- День Октябрьской революции (7 ноября)

Религиозные:

- Рождество Христово (православное Рождество) (7 января)
- Пасха (по календарю православной и католической конфессий)
- Радуница (по календарю православной конфессии)
- День памяти (2 ноября)
- Рождество Христово (католическое Рождество) (25 декабря)

Объявляются нерабочими днями

- 1 января — Новый год
- 7 января — Рождество Христово (православное Рождество)
- 8 марта — День женщин
- по календарю православной конфессии — Радуница
- 1 мая — Праздник труда
- 9 мая — День Победы
- 3 июля — День Независимости Республики Беларусь (День Республики)
- 7 ноября — День Октябрьской революции
- 25 декабря — Рождество Христово (католическое Рождество)

Означают ли нерабочие дни, что в стране вообще никто не работает? Каким образом компенсируется работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни? ■

На основании Указа Президента Республики Беларусь «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» определите статус таких праздничных дней, как День знаний, День учителя, День молодёжи и студенчества, День матери. ■

Все работники имеют право на трудовой отпуск, который предоставляется с сохранением заработной платы. Продолжительность основного трудового отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Отдельным категориям работников предоставляются отпуска большей продолжительности (например, работникам моложе 18 лет предоставляется основной трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней).

Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь часть трудового отпуска, превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией. Это означает, что 21 день работник в любом случае должен находиться в отпуске.



С какой целью была введена данная норма? Почему нельзя весь отпуск заменить денежной компенсацией?

Опираясь на информационные источники, определите, насколько актуальной является для разных стран проблема недостаточного отдыха работников. ■

В целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования, удовлетворения семейно-

бытовых потребностей и для других социальных целей работникам предоставляются *социальные отпуска*.

Заработная плата — вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от её сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника. Минимальный размер заработной платы устанавливается государством. Законодательство закрепляет нормы, обеспечивающие неприкосновенность заработной платы, недопустимость ограничения её размеров и задержки выплаты, свободу распоряжения заработной платой.



Вспомните, чем отличаются повременная и сдельная заработная плата. ■

Трудовая дисциплина — обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей работник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности. Наниматель может применить дисциплинарные взыскания (замечание, выговор, лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до двенадцати месяцев, увольнение) и иные меры воздействия (лишение премии, изменение времени трудового отпуска и др.). Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

Прекращение трудового договора. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательными актами: соглашение сторон; истечение срока действия срочного трудового договора; инициатива работника или нанимателя; обстоятельства, не зависящие от воли сторон, и др.

Работник, заключивший трудовой договор на неопределённый срок, имеет право расторгнуть его по желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц. С согласия сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения. Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать своё заявление, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Срочный трудовой договор (в том числе контракт) может быть прекращён работником только при наличии следующих причин: болезнь или инвалидность; нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного и трудового договора; поступление на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

Невиновные основания

- Ликвидация организации, сокращение численности или штата работников
- Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья
- Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации
- Неявка на работу в течение более четырёх месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам)

Виновные основания

- Неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание
- Прогул (в том числе отсутствие на работе более трёх часов в течение рабочего дня) без уважительных причин
- Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы
- Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя
- Нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников, и др.



Прекращение трудового договора оформляется приказом нанимателя, что является основанием для расчёта с работником и внесения записи в трудовую книжку, которая выдаётся работнику в день увольнения.



1. Составьте схематичный трудовой договор о приёме на работу продавца в магазин цветов, учитывая обязательные условия трудового договора.
2. Продавец магазина цветов Елена ушла в отпуск с 15 июня. Определите, в какой день она выйдет на работу, если известны следующие данные:
 - продолжительность отпуска Елены составляет минимум, установленный законодательством;
 - согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь государственные праздники и праздничные дни (объявленные нерабочими днями), приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Если в период отпуска встречается такой день, то при подсчёте дней отпуска добавляется ещё один день.
3. Сергей четыре месяца назад трудоустроился поваром в ресторан, заключив с нанимателем контракт сроком на 3 года. Однако несколько дней назад он получил более выгодное предложение относительно трудоустройства. Определите, может ли Сергей расторгнуть контракт по собственному желанию.
4. В чём заключаются положительные и отрицательные аспекты трудового договора, заключённого на неопределённый срок, и срочного трудового договора (контракта) для каждой из сторон — работника и нанимателя? ■



Выполните мини-проект «Социальный отпуск». Проведите исследование целей и условий предоставления социальных отпусков. Оформите результат в виде плаката. ■