

Пераклад Кодэкса адобраны
экспертным саветам
па пытаннях перакладу
заканадаўчых актаў
на беларускую мову
(праатакол ад 21.12.2020 № 4)

ПРАЦОЎНЫ КОДЭКС РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ
26 ліпеня 1999 г. № 296-3

*Прыняты Палатай прадстаўнікоў 8 чэрвеня 1999 года
Адобраны Саветам Рэспублікі 30 чэрвеня 1999 года*

Змяненні і дапаўненні:

Закон Рэспублікі Беларусь ад 19 ліпеня 2005 г. № 37-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2005 г., № 120, 2/1134);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 16 мая 2006 г. № 118-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2006 г., № 86, 2/1215);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 29 чэрвеня 2006 г. № 138-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2006 г., № 106, 2/1230);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 7 мая 2007 г. № 219-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2007 г., № 118, 2/1316);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 20 ліпеня 2007 г. № 272-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2007 г., № 183, 2/1369) – **Закон Рэспублікі Беларусь уступае ў сілу 26 студзеня 2008 г.;**

Закон Рэспублікі Беларусь ад 24 снежня 2007 г. № 299-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2008 г., № 3, 2/1396);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 6 студзеня 2009 г. № 6-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 16, 2/1558);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 12 мая 2009 г. № 19-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 119, 2/1571);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 6 ліпеня 2009 г. № 37-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 171, 2/1589);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 17 ліпеня 2009 г. № 48-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 173, 2/1600);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 9 лістапада 2009 г. № 51-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 276, 2/1603);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 31 снежня 2009 г. № 114-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2010 г., № 15, 2/1666);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 30 снежня 2010 г. № 225-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2011 г., № 4, 2/1777);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 5 студзеня 2013 г. № 16-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 10.01.2013, 2/2014);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 8 студзеня 2014 г. № 131-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 24.01.2014, 2/2129);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 24 красавіка 2014 г. № 134-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 03.05.2014, 2/2132);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 1 ліпеня 2014 г. № 171-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 08.07.2014, 2/2169);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 8 студзеня 2015 г. № 238-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 11.01.2015, 2/2236);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 4 чэрвеня 2015 г. № 277-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 11.06.2015, 2/2275) - **Закон Рэспублікі Беларусь уступае ў сілу 1 ліпеня 2016 г.;**

Закон Рэспублікі Беларусь ад 15 ліпеня 2015 г. № 305-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 23.07.2015, 2/2303);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 24 кастрычніка 2016 г. № 439-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 15.11.2016, 2/2437);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 13 лістапада 2017 г. № 68-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 28.11.2017, 2/2506);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 17 ліпеня 2018 г. № 124-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 25.07.2018, 2/2562);

Закон Рэспублікі Беларусь ад 18 ліпеня 2019 г. № 219-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 27.07.2019, 2/2658)

ЗМЕСТ

РАЗДЗЕЛ I. АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

ГЛАВА 1. АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

Артыкул 1. Асноўныя тэрміны, якія прымяняюцца ў гэтым Кодэксе, і іх азначэнні

Артыкул 2. Асноўныя задачы Працоўнага кодэкса

Артыкул 3. Сфера дзеяння Працоўнага кодэкса

Артыкул 4. Адносіны, якія рэгулююцца Працоўным кодэксам

Артыкул 5. Асаблівасці прымянення Працоўнага кодэкса да працоўных і звязаных з імі адносін асобных катэгорый работнікаў

Артыкул 6. Адносіны, якія не падпадаюць пад дзеянне Працоўнага кодэкса

Артыкул 7. Крыніцы рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін

Артыкул 8. Суадносіны заканадаўства аб працы і нормаў міжнароднага права

Артыкул 9. Дзеянне заканадаўства аб працы ў часе

Артыкул 10. Вылічэнне тэрмінаў

Артыкул 11. Асноўныя правы работнікаў

Артыкул 12. Асноўныя правы наймальнікаў

Артыкул 13. Забарона прымусовай працы

Артыкул 14. Забарона дыскрымінацыі ў сферы працоўных адносін

Артыкул 15. Статыстыка працы

РАЗДЗЕЛ II. АГУЛЬНЫЯ ПРАВИЛЫ РЭГУЛЯВАННЯ ІНДЫВІДУАЛЬНЫХ ПРАЦОЎНЫХ І ЗВЯЗАНЫХ З ІМІ АДНОСІН

ГЛАВА 2. ЗАКЛЮЧЭННЕ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА

Артыкул 16. Забарона неабгрунтаванай адмовы асобным грамадзянам у заключэнні працоўнага дагавора

Артыкул 17. Тэрмін працоўнага дагавора. Тэрміновы працоўны дагавор

Артыкул 18. Форма працоўнага дагавора

Артыкул 19. Змест і ўмовы працоўнага дагавора

Артыкул 20. Забарона патрабаваць выканання працы, не абумоўленай працоўным дагаворам

Артыкул 21. Узрост, з якога дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора

Артыкул 22. Неправадзейнасць працоўнага дагавора

Артыкул 23. Неправадзейнасць асобных умоў працоўнага дагавора

Артыкул 24. Заключэнне працоўнага дагавора пры пэўных умовах

Артыкул 25. Пачатак дзеяння працоўнага дагавора

Артыкул 26. Дакументы, якія прад'яўляюцца пры заключэнні працоўнага дагавора

Артыкул 27. Абмежаванне сумеснай працы блізкіх родзічаў або сваякоў

- Артыкул 28. Працоўны дагавор з папярэднім выпрабаваннем
Артыкул 29. Скасаванне працоўнага дагавора з папярэднім выпрабаваннем
- ГЛАВА 3. ЗМЯНЕННЕ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА
- Артыкул 30. Перавод
Артыкул 31. Перамяшчэнне
Артыкул 32. Змяненне істотных умоў працы
Артыкул 32¹. Часовы перавод
Артыкул 33. Часовы перавод у сувязі з вытворчай неабходнасцю
Артыкул 34. Часовы перавод у выпадку прастою
- ГЛАВА 4. СПЫНЕННЕ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА
- Артыкул 35. Агульныя падставы спынення працоўнага дагавора
Артыкул 36. Працоўныя адносіны пры перападпарадкаванні, рэарганізацыі арганізацыі і змене ўласніка маёмасці
Артыкул 37. Спыненне працоўнага дагавора па пагадненні бакоў
Артыкул 38. Спыненне тэрміновага працоўнага дагавора
Артыкул 39. Прадаўжэнне дзеяння тэрміновага працоўнага дагавора на нявызначаны тэрмін
Артыкул 40. Скасаванне працоўнага дагавора, заключанага на нявызначаны тэрмін, па жаданні работніка
Артыкул 41. Скасаванне тэрміновага працоўнага дагавора па патрабаванні работніка
Артыкул 42. Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка
Артыкул 43. Парадак і ўмовы скасавання працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка
Артыкул 44. Спыненне працоўнага дагавора па акалічнасцях, не залежных ад волі бакоў
Артыкул 45. Пераважнае права на пакіданне на працы пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў
Артыкул 46. Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з папярэдняга паведамлення або згоды прафсаюза
Артыкул 47. Дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора з некаторымі катэгорыямі работнікаў пры пэўных умовах
Артыкул 48. Выхадная дапамога
Артыкул 49. Адхіленне ад працы
Артыкул 50. Працоўная кніжка
Артыкул 51. Выдача дакументаў аб працы і заробтнай плаце
Артыкул 52. Правілы вядзення наймальнікам першасных дакументаў аб працы
- ГЛАВА 5. АБАВЯЗКІ РАБОТНІКАЎ І НАЙМАЛЬНІКАЎ
- Артыкул 53. Абавязкі работнікаў
Артыкул 54. Абавязкі наймальнікаў пры прыёме на працу
Артыкул 55. Абавязкі наймальнікаў пры арганізацыі працы работнікаў
- ГЛАВА 6. АПЛАТА ПРАЦЫ
- Артыкул 56. Сістэма дзяржаўных гарантый па аплаце працы работнікаў
Артыкул 57. Заробтная плата
Артыкул 58. Індэксацыя заробтнай платы
Артыкул 59. Мінімальнае заробтнае плаце
Артыкул 60. Тарыфы аплаты працы работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый
Артыкул 61. Аплата працы работнікаў
Артыкул 62. Аплата працы, якая прымяняецца ў асаблівых умовах
Артыкул 63. Формы, сістэмы і памеры аплаты працы
Артыкул 64. Аплата працы кіраўніка арганізацыі і яго намеснікаў
Артыкул 65. Паведамленне работнікам аб увядзенні новых або змяненні дзеючых умоў аплаты працы
Артыкул 66. Аплата працы пры выкананні работ рознай кваліфікацыі
Артыкул 67. Аплата працы пры сумяшчэнні пасадак служачых (прафесій рабочых), пашырэнні зон абслугоўвання (павелічэнні аб'ёму працы), выкананні абавязкаў часова адсутнага работніка без вызвалення ад працы, вызначанай працоўным дагаворам, службовай (працоўнай) інструкцыяй
Артыкул 68. Аплата працы пры часовым пераводзе

- Артыкул 69. Кампенсацыя за працу ў звышурочны час, у дзяржаўныя святы, святочныя і выхадныя дні
- Артыкул 70. Аплата працы ў начны час
- Артыкул 71. Аплата працы пры невыкананні нормаў выпрацоўкі, браку, прастоі, а таксама пры асваенні новых вытворчасцей (прадукцыі)
- Артыкул 72. Аплата працы пры пераводзе і перамяшчэнні на іншую ніжэйаплатную працу
- Артыкул 73. Тэрміны і перыядычнасць выплаты зароботнай платы
- Артыкул 74. Формы выплаты зароботнай платы
- Артыкул 75. Месца выплаты зароботнай платы
- Артыкул 76. Рэзервовы фонд зароботнай платы
- Артыкул 77. Тэрміны канчатковага разліку пры звальненні
- Артыкул 78. Адказнасць за затрымку разліку на дзень звальнення
- Артыкул 79. Адказнасць за затрымку выдачы працоўнай кніжкі
- Артыкул 80. Разліковыя лісткі
- ГЛАВА 7. ВЫЛІЧЭННЕ СЯРЭДНЯГА ЗАРОБКУ**
- Артыкул 81. Вылічэнне сярэдняга заробку, які захоўваецца за час працоўнага (асноўнага і дадатковага) і сацыяльнага (у сувязі з атрыманнем адукацыі) водпуску
- Артыкул 82. Вылічэнне сярэдняга заробку за час выканання дзяржаўных і грамадскіх абавязкаў і ў іншых выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам
- Артыкул 83. Прымяненне паправачных каэфіцыентаў пры вылічэнні сярэдняга заробку
- Артыкул 84. Перыяды, якія выключаюцца пры вылічэнні сярэдняга заробку
- Артыкул 85. Пералік выплат, якія ўлічваюцца пры вылічэнні сярэдняга заробку
- ГЛАВА 8. НОРМЫ ПРАЦЫ І ЗДЗЕЛЬНЫЯ РАСЦЭНКІ**
- Артыкул 86. Нормы працы
- Артыкул 87. Устанаўленне, замена і перагляд нормаў працы
- Артыкул 88. Вызначэнне расцэнак пры здзельнай аплаце працы
- Артыкул 89. Забеспячэнне нармальнага ўмоў для выканання нормаў працы
- ГЛАВА 9. ГАРАНТЫІ І КАМПЕНСАЦЫІ**
- Артыкул 90. Паняцце гарантый і кампенсацый
- Артыкул 91. Службовая камандзіроўка
- Артыкул 92. Рэжым працоўнага часу і часу адпачынку ў службовай камандзіроўцы
- Артыкул 93. Накіраванне ў службовую камандзіроўку і яе афармленне
- Артыкул 94. Выключаны
- Артыкул 95. Гарантыі і кампенсацыі пры службовых камандзіроўках
- Артыкул 96. Гарантыі і кампенсацыі ў сувязі з пераездам на працу ў іншую мясцовасць
- Артыкул 97. Выключаны
- Артыкул 98. Выпадкі вяртання кампенсацый пры пераездзе на працу ў іншую мясцовасць
- Артыкул 99. Кампенсацыі за рухомы і раз'язны характар працы, выкананне работ вахтовым метадам
- Артыкул 100. Гарантыі для работнікаў, выбраных на выбарныя пасады служачых у дзяржаўныя органы
- Артыкул 101. Гарантыі для работнікаў на час выканання дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў
- Артыкул 102. Гарантыі і кампенсацыі для работнікаў пры павышэнні кваліфікацыі, перападрыхтоўцы, прафесійнай падрыхтоўцы і стажыроўцы па накіраванні наймальніка
- Артыкул 103. Гарантыі для работнікаў, якія накіроўваюцца на медыцынскі агляд і медыцынскае абследаванне ў дзяржаўныя арганізацыі аховы здароўя
- Артыкул 104. Гарантыі для работнікаў, якія з'яўляюцца донарамі крыві і яе кампанентаў
- Артыкул 105. Гарантыі для работнікаў-вынаходнікаў і рацыяналізатараў
- Артыкул 106. Кампенсацыя за знос транспартных сродкаў, абсталявання, інструментаў і прыстасаванняў, якія належаць работніку
- Артыкул 107. Утрыманні з зароботнай платы
- Артыкул 108. Абмежаванне памеру ўтрыманняў з зароботнай платы
- Артыкул 109. Забарона ўтрыманняў з некаторых сум, якія падлягаюць выплаце работнікам
- ГЛАВА 10. ПРАЦОЎНЫ ЧАС**
- Артыкул 110. Працоўны час і яго нарміраванне
- Артыкул 111. Нармальнае працягласць працоўнага часу

- Артыкул 112. Поўная норма працягласці працоўнага часу
- Артыкул 113. Скарочаная працягласць працоўнага часу для работнікаў на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы
- Артыкул 114. Скарочаная працягласць працоўнага часу для асобных катэгорый работнікаў
- Артыкул 115. Нарміраванне працягласці штодзённай працы (змены)
- Артыкул 116. Працягласць працоўнага часу ў працоўны дзень, які непасрэдна папярэднічае дзяржаўнаму святу або святочнаму дню
- Артыкул 117. Праца ў начны час
- Артыкул 118. Няпоўны працоўны час
- Артыкул 118¹. Ненарміраваны працоўны дзень
- Артыкул 119. Звышурочная праца
- Артыкул 120. Абмежаванне звышурочных работ
- Артыкул 121. Выключныя выпадкі, калі дапускаюцца звышурочныя работы без згоды работніка
- Артыкул 122. Гранічная колькасць звышурочных работ
- Артыкул 123. Рэжым працоўнага часу
- Артыкул 124. Пяцідзённы і шасцідзённы працоўны тыдзень
- Артыкул 125. Зменная праца і рэжым працоўнага часу пры зменнай працы
- Артыкул 126. Падсумаваны ўлік працоўнага часу
- Артыкул 127. Падзел працоўнага дня на часткі
- Артыкул 128. Рэжым гнуткага працоўнага часу
- Артыкул 129. Складнікі і варыянты рэжымаў гнуткага працоўнага часу
- Артыкул 130. Выпадкі пераводу на звычайны рэжым працы
- Артыкул 131. Выключаны
- Артыкул 132. Выкарыстанне працоўнага часу
- Артыкул 133. Абавязак наймальніка па арганізацыі ўліку працоўнага часу
- ГЛАВА 11. ПЕРАПЫНКІ НА ПРАЦЯГУ ПРАЦОЎНАГА ДНЯ. ДЗЯРЖАЎНЫЯ СВЯТЫ, СВЯТОЧНЫЯ І ВЫХАДНЫЯ ДНІ**
- Артыкул 134. Перапынак для адпачынку і харчавання
- Артыкул 135. Дадатковыя спецыяльныя перапынкі
- Артыкул 136. Выхадныя дні
- Артыкул 137. Права на выхадныя дні
- Артыкул 138. Працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку
- Артыкул 139. Наступствы супадзення выхаднога дня з дзяржаўным святам або святочным днём
- Артыкул 140. Выхадныя дні ў арганізацыях, якія дзейнічаюць бесперапынна
- Артыкул 141. Выхадныя дні ў арганізацыях, якія пастаянна абслугоўваюць насельніцтва ў суботы і нядзелі
- Артыкул 142. Праца ў выхадныя дні са згоды або па ініцыятыве работніка
- Артыкул 143. Выключныя выпадкі прыцягнення да працы ў выхадны дзень без згоды работніка
- Артыкул 144. Гранічная колькасць выхадных дзён, якія могуць
- Артыкул 145. Афармленне прыцягнення да працы ў выхадны дзень
- Артыкул 146. Выключаны
- Артыкул 147. Дзяржаўныя святы і святочныя дні
- Артыкул 148. Выключаны
- ГЛАВА 12. ПРАЦОЎНЫЯ І САЦЫЯЛЬНЫЯ ВОДПУСКІ**
- Артыкул 149. Права на працоўныя і сацыяльныя водпускі
- Артыкул 150. Паняцце водпуску. Віды водпускаў
- Артыкул 151. Вылічэнне працягласці водпускаў
- Артыкул 152. Афармленне водпускаў
- Артыкул 153. Мэта і агульныя ўмовы прадастаўлення працоўнага водпуску
- Артыкул 154. Права на асноўны водпуск
- Артыкул 155. Працягласць асноўнага водпуску
- Артыкул 156. Выключаны
- Артыкул 157. Дадатковыя водпускі за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асаблівы характар працы
- Артыкул 158. Дадатковы водпуск за ненарміраваны працоўны дзень
- Артыкул 159. Дадатковы водпуск за працяглы стаж працы
- Артыкул 160. Дадатковыя заахвочвальныя водпускі

- Артыкул 161. Замена водпуску грашовай кампенсацыяй
- Артыкул 162. Падсумоўванне працоўных водпускаў
- Артыкул 163. Працоўны год
- Артыкул 164. Перыяды, якія ўключаюцца ў працоўны год
- Артыкул 165. Умова, пры якой зрушваецца працоўны год
- Артыкул 166. Умовы прадастаўлення працоўных водпускаў за першы працоўны год
- Артыкул 167. Умовы прадастаўлення працоўных водпускаў за другі і наступныя працоўныя гады
- Артыкул 168. Чарговасць прадастаўлення працоўных водпускаў
- Артыкул 169. Абавязак наймальніка паведамляць работніку аб часе пачатку працоўнага водпуску
- Артыкул 170. Штогадовае прадастаўленне працоўнага водпуску. Выключныя выпадкі пераносу працоўнага водпуску на наступны год
- Артыкул 171. Права работніка на перанос або прадаўжэнне працоўнага водпуску на працягу бягучага працоўнага года
- Артыкул 172. Права наймальніка на датэрміновае прадастаўленне працоўнага водпуску работнікам
- Артыкул 173. Наступствы адмовы работніка ад выкарыстання працоўнага водпуску без законных падстаў і згоды наймальніка
- Артыкул 174. Падзел працоўнага водпуску на часткі. Адкліканне з водпуску
- Артыкул 175. Захаванне сярэдняга заробку за час працоўнага водпуску
- Артыкул 176. Тэрмін выплаты сярэдняга заробку за час працоўнага водпуску
- Артыкул 177. Парадак вылічэння працягласці працоўнага водпуску прапарцыянальна адпрацаванаму часу
- Артыкул 178. Права работнікаў на атрыманне асноўнага і дадатковых водпускаў з наступным звальненнем
- Артыкул 179. Грашовае кампенсацыя за нявыкарыстаны працоўны водпуск пры звальненні
- Артыкул 180. Выключаны
- Артыкул 181. Скарачэнне працягласці працоўнага водпуску за прагул без уважлівай прычыны
- Артыкул 182. Аднаразовае выплата на аздараўленне пры прадастаўленні працоўнага водпуску
- Артыкул 183. Сацыяльныя водпускі
- Артыкул 184. Водпуск па цяжарнасці і родах
- Артыкул 185. Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў
- Артыкул 186. Водпуск бацьку (айчыму) пры нараджэнні дзіцяці
- Артыкул 187. Выключаны
- Артыкул 188. Выключаны
- Артыкул 189. Кароткачасовы водпуск без захавання заробковай платы, які наймальнік абавязаны прадаставіць работніку
- Артыкул 190. Кароткачасовы водпуск без захавання заробковай платы па сямейна-бытавых прычынах, для працы над дысертацыяй, напісання падручнікаў і па іншых уважлівых прычынах, які прадастаўляецца па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам
- Артыкул 191. Водпуск без захавання або з частковым захаваннем заробковай платы, які прадастаўляецца па ініцыятыве наймальніка
- Артыкул 192. Прадастаўленне часткі працоўнага водпуску замест водпуску без захавання заробковай платы
- ГЛАВА 13. ВЫТВОРЧА-ТЭХНАЛАГІЧНАЯ, ВЫКАНАЛЬНІЦКАЯ І ПРАЦОЎНАЯ ДЫСЦЫПЛІНА**
- Артыкул 193. Паняцце вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай і працоўнай дысцыпліны
- Артыкул 194. Працоўны распарадак. Статуты і палажэнні аб дысцыпліне
- Артыкул 195. Правілы ўнутранага працоўнага распарадку
- Артыкул 196. Заахвочванні за працу
- ГЛАВА 14. ДЫСЦЫПЛІНАРНАЯ АДКАЗНАСЦЬ РАБОТНІКАЎ**
- Артыкул 197. Дысцыплінарная правіннасць
- Артыкул 198. Меры дысцыплінарнага спагнання
- Артыкул 199. Парадак прымянення дысцыплінарных спагнанняў
- Артыкул 200. Тэрміны прымянення дысцыплінарных спагнанняў
- Артыкул 201. Органы (кіраўнікі), правамоцныя прымяняць дысцыплінарныя спагнанні
- Артыкул 202. Парадак абскарджання дысцыплінарных спагнанняў
- Артыкул 203. Зняцце і пагашэнне дысцыплінарнага спагнання

Артыкул 204. Асаблівасці дысцыплінарнай адказнасці асобных катэгорый работнікаў з асаблівым характарам працы

ГЛАВА 15. СУМЯШЧЭННЕ ПРАЦЫ З АТРЫМАННЕМ АДУКАЦЫІ

Артыкул 205. Заахвочванне работнікаў, якія сумяшчаюць працу з атрыманнем адукацыі

Артыкул 206. Гарантыі для работнікаў, якія атрымліваюць агульную сярэднюю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Артыкул 207. Скарачэнне працоўнага часу для работнікаў, якія атрымліваюць агульную сярэднюю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Артыкул 208. Водпускі ў сувязі з атрыманнем адукацыі работнікам, якія атрымліваюць агульную сярэднюю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Артыкул 209. Выключаны

Артыкул 210. Выключаны

Артыкул 211. Водпускі ў сувязі з атрыманнем адукацыі работнікам, якія атрымліваюць прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Артыкул 212. Водпуск для праходжання ўступных іспытаў пры прыёме ва ўстановы адукацыі для атрымання сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыі

Артыкул 213. Выключаны

Артыкул 214. Гарантыі для работнікаў, якія атрымліваюць сярэднюю спецыяльную, вышэйшую і паслявузаўскую адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Артыкул 215. Скарачэнне працоўнага часу для работнікаў, якія атрымліваюць сярэднюю спецыяльную і вышэйшую адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі і паспяхова асвойваюць змест адукацыйных праграм

Артыкул 216. Водпускі работнікам у сувязі з асваеннем зместу адукацыйных праграм пры атрыманні сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай, паслявузаўскай адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Артыкул 217. Выключаны

Артыкул 218. Выключаны

Артыкул 219. Водпускі для здачы ўступных іспытаў пры прыёме ва ўстановы адукацыі, арганізацыі, якія рэалізуюць адукацыйныя праграмы паслявузаўскай адукацыі, для атрымання паслявузаўскай адукацыі

Артыкул 220. Аплата праезду да месца знаходжання ўстаноў адукацыі работнікам, якія атрымліваюць сярэднюю спецыяльную і вышэйшую адукацыю ў завочнай форме атрымання адукацыі

Артыкул 220¹. Прафесійная падрыхтоўка, павышэнне кваліфікацыі, стажыроўка і перападрыхтоўка работнікаў

ГЛАВА 16. АХОВА ПРАЦЫ

Артыкул 221. Ахова працы работнікаў

Артыкул 221¹. Выключаны

Артыкул 221². Выключаны

Артыкул 222. Выключаны

Артыкул 223. Гарантыі права работніка на ахову працы

Артыкул 224. Абавязковае страхаванне ад няшчасных выпадкаў на вытворчасці і прафесійных захворванняў

Артыкул 225. Права на кампенсацыю па ўмовах працы

Артыкул 226. Выключаны

Артыкул 227. Выключаны

Артыкул 228. Гарантыі пры праходжанні медыцынскіх аглядаў

Артыкул 229. Выключаны

Артыкул 230. Выключаны

Артыкул 231. Выключаны

Артыкул 232. Выключаны

ГЛАВА 17. ВЫРАШЭННЕ ІНДЫВІДУАЛЬНЫХ ПРАЦОЎНЫХ СПРЭЧАК

Артыкул 233. Паняцце індывідуальнай працоўнай спрэчкі. Органы, якія разглядаюць індывідуальныя працоўныя спрэчкі

- Артыкул 234. Парадак разгляду індывідуальных працоўных спрэчак
Артыкул 235. Камісія па працоўных спрэчках
Артыкул 236. Кампетэнцыя камісіі па працоўных спрэчках
Артыкул 237. Парадак прыёму заяў, якія паступаюць у камісію па працоўных спрэчках, і тэрмін разгляду працоўных спрэчак
Артыкул 238. Рашэнне камісіі па працоўных спрэчках
Артыкул 239. Абскарджанне рашэння камісіі па працоўных спрэчках
Артыкул 240. Гарантыі для членаў камісіі па працоўных спрэчках
Артыкул 241. Разгляд працоўных спрэчак у судзе
Артыкул 242. Тэрміны звароту за вырашэннем працоўных спрэчак
Артыкул 243. Аднаўленне на працы, на ранейшым працоўным месцы, ранейшых істотных умоў працы
Артыкул 244. Аплата за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатай працы
Артыкул 245. Ускладанне матэрыяльнай адказнасці на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад працы
Артыкул 246. Пакрыццё маральнай шкоды
Артыкул 247. Неадкладнае выкананне некаторых рашэнняў і пастанаў па працоўных справах
Артыкул 248. Тэрмін выканання рашэння камісіі па працоўных спрэчках
Артыкул 249. Прымусовае выкананне рашэння камісіі па працоўных спрэчках
Артыкул 250. Абмежаванні спагнання сум, выплачаных па рашэнні органаў, якія разглядаюць працоўныя спрэчкі
Артыкул 251. Органы прымірэння, пасрэдніцтва і арбітражу для ўрэгулявання індывідуальных працоўных спрэчак

РАЗДЗЕЛ III. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ АСОБНЫХ КАТЭГОРЫЙ РАБОТНІКАЎ

ГЛАВА 18. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ КІРАЎНІКА АРГАНІЗАЦЫІ І ЧЛЕНАЎ КАЛЕГІЯЛЬНАГА ВЫКАНАЎЧАГА ОРГАНА АРГАНІЗАЦЫІ

- Артыкул 252. Кіраўнік арганізацыі
Артыкул 253. Прававое рэгуляванне працы кіраўніка арганізацыі
Артыкул 254. Заключэнне працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі
Артыкул 255. Абмежаванне працы па сумяшчальніцтве
Артыкул 256. Матэрыяльная адказнасць кіраўніка арганізацыі
Артыкул 257. Дадатковыя падставы для спынення працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі
Артыкул 258. Скасаванне працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі пры правядзенні ў дачыненні да гэтай арганізацыі працэдур эканамічнай неплацежаздольнасці (банкруцтва)
Артыкул 259. Скасаванне працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі па рашэнні ўласніка маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважанага ім органа
Артыкул 260. Датэрміновае скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве кіраўніка арганізацыі
Артыкул 261. Асаблівасці рэгулявання працы членаў калегіяльных выканаўчых органаў арганізацыі

ГЛАВА 18¹. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, З ЯКІМІ ЗАКЛЮЧАЮЦА КАНТРАКТЫ

- Артыкул 261¹. Заключэнне кантракта
Артыкул 261². Змест і ўмовы кантракта
Артыкул 261³. Тэрмін дзеяння кантракта. Прадаўжэнне кантракта. Заключэнне новага кантракта. Спыненне кантракта ў сувязі са сканчэннем тэрміну яго дзеяння
Артыкул 261⁴. Выпадкі, калі працоўныя адносіны прадаўжаюцца на ўмовах працоўнага дагавора, заключанага на нявызначаны тэрмін
Артыкул 261⁵. Гарантыі пры заключэнні, прадаўжэнні тэрміну дзеяння і спыненні кантракта для асобных катэгорый работнікаў

ГЛАВА 19. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ЖАНЧЫН І РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ МАЮЦЬ СЯМЕЙНЫЯ АБАВЯЗКІ

- Артыкул 262. Работы, на якіх забараняецца прыцягненне да працы жанчын
Артыкул 263. Забарона і абмежаванне начных, звышурочных работ, працы ў дзяржаўных святы, святочныя, выхадныя дні і накіравання ў службовую камандзіроўку жанчын

- Артыкул 264. Перавод на больш лёгкую працу цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара года
- Артыкул 265. Дадатковы свабодны ад працы дзень
- Артыкул 266. Водпускі работнікам, якія ўсынавілі (удачарылі) дзяцей або прызначаны іх апекунамі
- Артыкул 267. Перапынкі для кармлення дзіцяці
- Артыкул 268. Гарантыі для цяжарных жанчын, жанчын, якія маюць дзяцей, адзінокіх бацькоў пры заключэнні і спыненні працоўнага дагавора
- Артыкул 269. Выдача цяжарным жанчынам пуцёвак у санаторыі і дамы адпачынку і аказанне ім матэрыяльнай дапамогі
- Артыкул 270. Дадатковыя гарантыі работніцам у наймальнікаў, якія пераважна выкарыстоўваюць працу жанчын
- Артыкул 271. Гарантыі бацьку, адзінокім бацькам, іншым родзічам, членам сям’і дзіцяці, апекунам (апекавальнікам)
- ГЛАВА 20. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ МОЛАДЗІ**
- Артыкул 272. Узрост, з якога дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора
- Артыкул 273. Правы непаўналетніх у працоўных праваадносінах
- Артыкул 274. Работы, на якіх забараняецца прыцягненне да працы асоб, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў
- Артыкул 275. Медыцынскія агляды асоб, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў
- Артыкул 276. Забарона прыцягваць работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, да начных і звышурочных работ, работ у дзяржаўныя святы, святочныя і выхадныя дні
- Артыкул 277. Працоўныя водпускі работнікам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў
- Артыкул 278. Нормы выпрацоўкі для маладых работнікаў
- Артыкул 279. Аплата працы работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, пры скарачонай працягласці штодзённай працы
- Артыкул 280. Броня прыёму моладзі на працу і прафесійнае навучанне
- Артыкул 281. Прадастаўленне першага працоўнага месца
- Артыкул 282. Дадатковыя гарантыі работнікам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў, пры скасаванні працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка
- ГЛАВА 21. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ІНВАЛІДАЎ**
- Артыкул 283. Рэалізацыя інвалідамі права на працу
- Артыкул 284. Перавагі і гарантыі для наймальнікаў, якія выкарыстоўваюць працу інвалідаў
- Артыкул 285. Абавязкі наймальнікаў па працаўладкаванні работнікаў, якія атрымалі інваліднасць на дадзенай вытворчасці
- Артыкул 286. Стварэнне спецыялізаваных арганізацый, цэхаў і ўчасткаў для выкарыстання працы інвалідаў
- Артыкул 287. Умовы працы і адпачынку інвалідаў
- Артыкул 288. Правы і абавязкі наймальнікаў па сацыяльным забеспячэнні інвалідаў
- ГЛАВА 22. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ З НЯПОЎНЫМ ПРАЦОЎНЫМ ЧАСАМ**
- Артыкул 289. Устанаўленне няпоўнага працоўнага часу
- Артыкул 290. Аплата працы работнікаў з няпоўным працоўным часам
- Артыкул 291. Недапушчальнасць абмежавання працоўных правоў работнікаў з няпоўным працоўным часам
- ГЛАВА 23. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ЧАСОВЫХ РАБОТНІКАЎ**
- Артыкул 292. Паняцце часовых работнікаў
- Артыкул 293. Заключэнне працоўнага дагавора
- Артыкул 294. Скасаванне працоўнага дагавора
- Артыкул 295. Выхадная дапамога
- Артыкул 296. Выплата сярэдняга заробку за час вымушанага прагулу
- Артыкул 297. Прыцягненне да працы ў дзяржаўныя святы, святочныя і выхадныя дні
- Артыкул 298. Выпадкі, калі працоўны дагавор з часовымі работнікамі лічыцца прадоўжаным на нявызначаны тэрмін
- ГЛАВА 24. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ СЕЗОННЫХ РАБОТНІКАЎ**
- Артыкул 299. Сезонныя работнікі
- Артыкул 300. Заключэнне працоўнага дагавора

Артыкул 301. Скасаванне працоўнага дагавора
Артыкул 302. Выхадная дапамога
Артыкул 303. Выплата сярэдняга заробку за час вымушанага прагулу
ГЛАВА 25. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ-НАДОМНІКАЎ
Артыкул 304. Паняцце работнікаў-надомнікаў
Артыкул 305. Пераважнае права на заключэнне працоўнага дагавора аб выкананні працы дома
Артыкул 306. Арганізацыя і ўмовы працы
Артыкул 307. Нормы выпрацоўкі і аплата працы
ГЛАВА 25¹. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ ВЫКОНВАЮЦЬ ДЫСТАНЦЫЙНУЮ ПРАЦУ
Артыкул 307¹. Дыстанцыйная праца
Артыкул 307². Асаблівасці працоўнага дагавора з работнікам, які выконвае дыстанцыйную працу
Артыкул 307³. Ахова працы работніка, які выконвае дыстанцыйную працу
Артыкул 307⁴. Асаблівасці рэжыму працоўнага часу і часу адпачынку работніка, які выконвае дыстанцыйную працу
Артыкул 307⁵. Асаблівасці спынення працоўнага дагавора з работнікам, які выконвае дыстанцыйную працу
ГЛАВА 26. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ХАТНІХ РАБОТНІКАЎ
Артыкул 308. Паняцце хатніх работнікаў
Артыкул 309. Заключэнне працоўнага дагавора
Артыкул 310. Абмежаванні заключэння працоўнага дагавора з хатнімі работнікамі, якія знаходзяцца ў блізкай роднасці
Артыкул 311. Скасаванне працоўнага дагавора
Артыкул 312. Працоўны час і час адпачынку
Артыкул 313. Аплата працы
Артыкул 314. Дзяржаўнае сацыяльнае страхаванне хатніх работнікаў
ГЛАВА 26¹. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ АЖЫЦЦЯЎЛЯЮЦЬ ДЗЕЙНАСЦЬ У СФЕРЫ ПРАФЕСІЙНАГА СПОРТУ
Артыкул 314¹. Правое рэгуляванне працы спартсменаў, трэнераў
Артыкул 314². Заключэнне працоўнага дагавора
Артыкул 314³. Медыцынскія агляды спартсменаў
Артыкул 314⁴. Часовы перавод да іншага наймальніка
Артыкул 314⁵. Адхіленне ад удзелу ў спартыўных спаборніцтвах
Артыкул 314⁶. Накіраванне ў зборныя каманды Рэспублікі Беларусь па відах спорту
Артыкул 314⁷. Асаблівасці працы па сумяшчальніцтве
Артыкул 314⁸. Рэгуляванне працы жанчын-спартсменаў
Артыкул 314⁹. Рэгуляванне працы спартсменаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў
Артыкул 314¹⁰. Дадатковыя гарантыі і кампенсацыі
Артыкул 314¹¹. Дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора
Артыкул 314¹². Грашовая кампенсацыя ў выпадку скасавання працоўнага дагавора
ГЛАВА 27. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ АСОБНЫХ ГАЛІН ЭКАНОМІКІ І АСОБНЫХ ПРАФЕСІЙ
Артыкул 315. Асаблівасці рэгулявання працы работнікаў лясной прамысловасці і лясной гаспадаркі
Артыкул 316. Выключаны
Артыкул 317. Асаблівасці рэгулявання працоўнага часу і часу адпачынку работнікаў арганізацый сельскай гаспадаркі
Артыкул 318. Асаблівасці рэгулявання працоўнага часу і часу адпачынку ў арганізацыях сувязі, электраэнергетыкі і транспарту
Артыкул 319. Асаблівасці рэгулявання працы некаторых катэгорый работнікаў
Артыкул 320. Асаблівасці рэгулявання працы педагогічных работнікаў і іншых работнікаў, якія ўдзельнічаюць у атэстацыі навучэнцаў або адукацыйных мерапрыемствах
Артыкул 321. Асаблівасці рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін у дыпламатычных прадстаўніцтвах і консульскіх установах замежных дзяржаў, акрэдытаваных у Рэспубліцы Беларусь
Артыкул 322. Рэгуляванне працы работнікаў, накіраваных на працу ва ўстановы Рэспублікі Беларусь за мяжой

Артыкул 323. Асаблівасці рэгулявання працы працоўных-эмігрантаў і працоўных-імігрантаў
ГЛАВА 28. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ ПРЫМАЛІ ЎДЗЕЛ У
ЛКВІДАЦЫІ НАСТУПСТВАЎ КАТАСТРОФЫ НА ЧАРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС, І
ПРЫРАЎНАВАННЫХ ДА ІХ АСОБ

Артыкул 324. Выключаны

Артыкул 325. Пераважнае права на пакіданне на працы і працаўладкаванне пры скарачэнні
колькасці або штату работнікаў

Артыкул 326. Водпускі

ГЛАВА 29. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ ПРАЖЫВАЮЦЬ
(ПРАЦУЮЦЬ) НА ТЭРЫТОРЫІ РАДЫЕАКТЫЎНАГА ЗАБРУДЖВАННЯ

Артыкул 327. Рэгуляванне працы работнікаў, якія працуюць у зоне эвакуацыі (адчужэння)

Артыкул 328. Рэгуляванне працы работнікаў, якія працуюць на тэрыторыі радыеактыўнага
забруджвання ў зоне першачарговага адсялення, зоне наступнага адсялення і зоне з
правам на адсяленне, пастаянна (пераважна) пражываюць на тэрыторыі
радыеактыўнага забруджвання ў зоне наступнага адсялення і зоне з правам на
адсяленне

Артыкул 329. Выключаны

Артыкул 330. Выключаны

Артыкул 331. Выключаны

Артыкул 332. Выключаны

Артыкул 333. Тэрмін часовага камандзіравання (накіравання) на тэрыторыю радыеактыўнага
забруджвання

Артыкул 334. Выключаны

Артыкул 335. Іншыя асаблівасці рэгулявання працы работнікаў на тэрыторыі радыеактыўнага
забруджвання

ГЛАВА 30. ВЫКЛЮЧАНА

Артыкул 336. Выключаны

Артыкул 337. Выключаны

ГЛАВА 31. ГАРАНТЫІ РАБОТНІКАМ У СУВЯЗІ З ВЫКАНАННЕМ ВОІНСКІХ АБАВЯЗКАЎ

Артыкул 338. Гарантыі для работнікаў, якія праходзяць падрыхтоўку да ваеннай службы

Артыкул 339. Гарантыі для работнікаў, прызваных на ваенныя і спецыяльныя зборы

Артыкул 340. Гарантыі для работнікаў у сувязі з прызывам або прыёмам на ваенную службу,
накіраваннем на альтэрнатыўную службу

Артыкул 341. Гарантыі членам сямей ваеннаслужачых, грамадзян, накіраваных на
альтэрнатыўную службу

Артыкул 342. Гарантыі для асоб, звольненых з ваеннай службы, альтэрнатыўнай службы

ГЛАВА 32. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ АСОБ, ЯКІЯ ПРАЦУЮЦЬ ПА
СУМЯШЧАЛЬНІЦТВЕ

Артыкул 343. Агульныя палажэнні аб працы па сумяшчальніцтве

Артыкул 344. Дакументы, якія прад'яўляюцца пры прыёме на працу па сумяшчальніцтве

Артыкул 345. Працягласць працоўнага часу па сумяшчальніцтве

Артыкул 346. Аплата працы працуючых па сумяшчальніцтве

Артыкул 347. Працоўны водпуск працуючым па сумяшчальніцтве

Артыкул 348. Абмежаванні працы па сумяшчальніцтве

Артыкул 349. Гарантыі і кампенсацыі працуючым па сумяшчальніцтве

Артыкул 350. Спыненне працоўнага дагавора з працуючымі па сумяшчальніцтве

Артыкул 351. Іншыя асаблівасці рэгулявання працы асоб, якія працуюць па сумяшчальніцтве

РАЗДЗЕЛ IV. АГУЛЬНЫЯ ПРАВІЛЫ РЭГУЛЯВАННЯ КАЛЕКТЫЎНЫХ ПРАЦОЎНЫХ
АДНОСІН

ГЛАВА 33. АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ АБ САЦЫЯЛЬНЫМ ПАРТНЁРСТВЕ

Артыкул 352. Сацыяльнае партнёрства

Артыкул 353. Асноўныя прынцыпы сацыяльнага партнёрства

Артыкул 354. Прадстаўніцтва інтарэсаў работнікаў

Артыкул 355. Прадстаўніцтва інтарэсаў наймальніка

ГЛАВА 34. КАЛЕКТЫЎНЫЯ ПЕРАГАВОРЫ

Артыкул 356. Права на вядзенне калектыўных перагавораў

Артыкул 357. Парадак вядзення калектыўных перагавораў

ГЛАВА 35. ПАГАДНЕННІ, КАЛЕКТЫЎНЫЯ ДАГАВОРЫ

- Артыкул 358. Пагадненне
- Артыкул 359. Бакі пагаднення
- Артыкул 360. Змест пагадненняў
- Артыкул 361. Калектыўны дагавор
- Артыкул 362. Суадносіны паміж заканадаўствам, калектыўным дагаворам і пагадненнямі
- Артыкул 363. Бакі калектыўнага дагавора
- Артыкул 364. Змест калектыўнага дагавора
- Артыкул 365. Сфера дзеяння калектыўнага дагавора, пагаднення
- Артыкул 366. Форма калектыўнага дагавора, пагаднення
- Артыкул 367. Тэрмін дзеяння калектыўнага дагавора, пагаднення
- Артыкул 368. Абмеркаванне праектаў калектыўнага дагавора, пагаднення
- Артыкул 369. Падпісанне калектыўнага дагавора, пагаднення
- Артыкул 370. Рэгістрацыя калектыўных дагавораў, пагадненняў
- Артыкул 371. Парадак рэгістрацыі калектыўнага дагавора, пагаднення
- Артыкул 372. Змяненне і дапаўненне калектыўнага дагавора, пагаднення
- Артыкул 373. Азнаямленне работнікаў з дзеючымі калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі
- Артыкул 374. Інфармаванне аб выкананні калектыўнага дагавора, пагаднення
- Артыкул 375. Кантроль за выкананнем калектыўнага дагавора, пагаднення
- Артыкул 376. Адказнасць бакоў за невыкананне нормаў гэтай главы, калектыўнага дагавора, пагаднення

ГЛАВА 36. ВЫРАШЭННЕ КАЛЕКТЫЎНЫХ ПРАЦОЎНЫХ СПРЭЧАК

- Артыкул 377. Калектыўная працоўная спрэчка
- Артыкул 378. Бакі калектыўнай працоўнай спрэчкі
- Артыкул 379. Прад'яўленне і разгляд патрабаванняў. Формы разгляду калектыўнай працоўнай спрэчкі
- Артыкул 380. Прымірыцельная камісія
- Артыкул 381. Парадак працы прымірыцельнай камісіі
- Артыкул 382. Пасрэдніцтва
- Артыкул 383. Працоўны арбітраж
- Артыкул 384. Працоўныя арбітры
- Артыкул 385. Выключаны
- Артыкул 386. Выключаны
- Артыкул 387. Адказнасць бакоў за невыкананне абавязковага рашэння працоўнага арбітражу
- Артыкул 388. Забастоўка
- Артыкул 389. Рашэнне аб правядзенні забастоўкі
- Артыкул 390. Паведамленне аб забастоўцы
- Артыкул 391. Забарона прымусу да ўдзелу ў забастоўцы або адмовы ад удзелу ў ёй
- Артыкул 392. Абавязкі бакоў падчас забастоўкі
- Артыкул 393. Адкладанне або прыпыненне забастоўкі
- Артыкул 394. Спыненне забастоўкі
- Артыкул 395. Незаконная забастоўка
- Артыкул 396. Прававое становішча работнікаў падчас забастоўкі
- Артыкул 397. Адказнасць за ўдзел у незаконнай забастоўцы
- Артыкул 398. Адказнасць за стварэнне перашкод для выканання сваіх працоўных абавязкаў работнікам, якія не ўдзельнічаюць у забастоўцы
- Артыкул 399. Адказнасць за прымус да ўдзелу ў забастоўцы або адмовы ад удзелу ў ёй

РАЗДЗЕЛ V. АДКАЗНАСЦЬ РАБОТНІКАЎ І НАЙМАЛЬНІКАЎ. НАГЛЯД ЗА ВЫКАНАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ. ГРАМАДСКІ КАНТРОЛЬ ЗА ВЫКАНАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ

ГЛАВА 37. МАТЭРЫЯЛЬНАЯ АДКАЗНАСЦЬ РАБОТНІКАЎ ЗА ЎРОН, ПРЫЧЫНЕНАЯ НАЙМАЛЬНІКУ ПРЫ ВЫКАНАННІ ПРАЦОЎНЫХ АБАВЯЗКАЎ

- Артыкул 400. Умовы і парадак прыцягнення работнікаў да матэрыяльнай адказнасці
- Артыкул 401. Добраахвотнае пакрыццё работнікамі ўрону, прычыненага наймальніку
- Артыкул 402. Памеры матэрыяльнай адказнасці работнікаў
- Артыкул 403. Выпадкі абмежаванай матэрыяльнай адказнасці
- Артыкул 404. Выпадкі поўнай матэрыяльнай адказнасці

Артыкул 405. Пісьмовыя дагаворы аб поўнай матэрыяльнай адказнасці
Артыкул 406. Калектыўная (брыгадная) матэрыяльная адказнасць
Артыкул 407. Вызначэнне памеру прычыненага ўрону
Артыкул 408. Парадак пакрыцця ўрону, прычыненага наймальніку
Артыкул 409. Улік канкрэтных акалічнасцей пры ўскладанні матэрыяльнай адказнасці

ГЛАВА 38. ВЫКЛЮЧАНА

Артыкулы 410 – 461. Выключаны

ГЛАВА 39. НАГЛЯД ЗА ВЫКАНАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ. ГРАМАДСКІ КАНТРОЛЬ ЗА ВЫКАНАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ

Артыкул 462. Нагляд за выкананнем заканадаўства аб працы

Артыкул 463. Грамадскі кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы

Артыкул 464. Выключаны

Артыкул 465. Адказнасць за невыкананне заканадаўства аб працы

РАЗДЗЕЛ VI. ЗАКЛЮЧНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

Артыкул 466. Уступленне ў сілу гэтага Кодэкса

Артыкул 467. Страціў сілу

Артыкул 468. Прывядзенне актаў заканадаўства ў адпаведнасць з гэтым Кодэксам

РАЗДЗЕЛ I АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

ГЛАВА 1 АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

Артыкул 1. Асноўныя тэрміны, якія прымяняюцца ў гэтым Кодэксе, і іх азначэнні

Для мэт гэтага Кодэкса прымяняюцца наступныя асноўныя тэрміны і іх азначэнні:
аб'яднанне наймальнікаў – некамерцыйная арганізацыя, якая аб'ядноўвае на аснове добраахвотнага членства наймальнікаў для прадстаўніцтва і абароны іх правоў і законных інтарэсаў у сацыяльна-працоўнай сферы;

адасобленае падраздзяленне арганізацыі – філіял, прадстаўніцтва, структурнае падраздзяленне арганізацыі, размешчанае па-за месцам яе знаходжання або па месцы яе знаходжання, якім для ажыццяўлення аперацый арганізацыяй адкрыты бягучы (разліковы) банкаўскі рахунак з прадастаўленнем права выкарыстоўваць грашовыя сродкі на рахунак службовым асобам гэтых адасобленых падраздзяленняў на падставе даверанасці;

адзінокая маці (адзінокі бацька) – маці (бацька), якая (які) не знаходзіцца ў шлюбе і выходзіць з шлюбу або выходзіць з шлюбу, калі другі з бацькоў памёр, пазбаўлены бацькоўскіх правоў, прызнаны недзяздольным, аб'яўлены памерлым або прызнаны адсутным без вестак; маці, якая не знаходзіцца ў шлюбе і выходзіць з шлюбу і выходзіць з шлюбу, звесткі аб бацьку якога ўнесены ў запіс акта аб нараджэнні дзіцяці паводле яе ўказання або паводле ўказання іншай асобы, якая падала заяву аб рэгістрацыі нараджэння; усынаўляльнік (удачаральнік), які не знаходзіцца ў шлюбе і выходзіць з шлюбу і выходзіць з шлюбу, звесткі аб бацьку якога ўнесены ў запіс акта аб нараджэнні дзіцяці паводле яе ўказання або паводле ўказання іншай асобы, якая падала заяву аб рэгістрацыі нараджэння;

бакі працоўнага дагавора – наймальнік і работнік;

заканадаўства аб працы – сукупнасць нарматыўных прававых актаў, якія рэгулююць грамадскія адносіны ў сферы працоўных і звязаных з імі адносін;

кантракт – тэрміновы працоўны дагавор, які заключаецца ў пісьмовай форме на вызначаны ў ім тэрмін для выканання працы і ўтрымлівае асаблівасці рэгулявання працоўных адносін паміж наймальнікам і работнікам;

кваліфікацыя – прызнанне асвоеных ведаў, уменняў і атрыманага вопыту, неабходных для ажыццяўлення працоўнай дзейнасці, пацверджанае ўстаноўленымі заканадаўствам відамі дакументаў;

лакальныя прававыя акты – калектыўныя дагаворы, пагадненні, правілы ўнутранага працоўнага распарадку і іншыя прынятыя ва ўстаноўленым парадку акты, якія рэгулююць працоўныя і звязаныя з імі адносіны ў пэўнага наймальніка;

наймальнік – юрыдычная або фізічная асоба, якой заканадаўствам прадастаўлена права заключэння і спынення працоўнага дагавора з работнікам;

пасада служачага – род працоўнай дзейнасці ў адпаведнасці са службовым становішчам, службовымі абавязкамі, вызначанымі на падставе Адзінага кваліфікацыйнага даведніка пасадаў служачых або іншых актаў заканадаўства;

прафесійны саюз (прафсаюз) – добраахвотная грамадская арганізацыя, якая аб'ядноўвае грамадзян, у тым ліку асоб, якія навучаюцца ва ўстановах прафесійна-тэхнічнай, сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай адукацыі, звязаных агульнымі інтарэсамі па родзе дзейнасці як у вытворчай, так і ў невытворчай сферах, для абароны працоўных, сацыяльна-эканамічных правоў і інтарэсаў;

прафесія рабочага – род працоўнай дзейнасці, які патрабуе ведаў і навыкаў па пэўнай сукупнасці работ, рэгламентаваных Адзіным тарыфна-кваліфікацыйным даведнікам работ і прафесій рабочых;

працоўная функцыя – праца па адной або некалькіх пасадах служачых (прафесіях рабочых) з указаннем кваліфікацыі ў адпаведнасці са штатным раскладам, службовай (працоўнай) інструкцыяй, тэхналагічнымі картамі і іншымі дакументамі;

працоўны дагавор – пагадненне паміж работнікам і наймальнікам, у адпаведнасці з якім работнік абавязваецца выконваць працу па вызначаных адной або некалькіх пасадах служачых (прафесіях рабочых) адпаведнай кваліфікацыі згодна са штатным раскладам і выконваць унутраны працоўны распарадак, а наймальнік абавязваецца прадастаўляць работніку абумоўленую працоўным дагаворам працу, забяспечваць умовы працы, прадугледжаныя заканадаўствам аб працы, лакальнымі прававымі актамі і пагадненнем бакоў, своечасова выплачваць работніку заробную плату;

работнік – фізічная асоба, якая знаходзіцца ў працоўных адносінах з наймальнікам на падставе заключанага працоўнага дагавора;

тарыфная стаўка (тарыфны аклад) – мінімальны памер аплаты працы работніка за выкананне працоўных абавязкаў за адзінку часу (гадзіну, месяц) без уліку іншых выплат, устаноўленых сістэмай аплаты працы;

упаўнаважаная службовая асоба наймальніка – кіраўнік (яго намеснікі) арганізацыі (яе адасобленага падраздзялення), кіраўнік структурнага падраздзялення (яго намеснікі), іншы работнік, якім наймальнікам прадастаўлена права прымаць усе або асобныя рашэнні, якія вынікаюць з працоўных і звязаных з імі адносін, або іншая асоба, якой такое права прадастаўлена заканадаўствам.

Значэнні іншых тэрмінаў, якія прымяняюцца ў гэтым Кодэксе, вызначаюцца ў адпаведных артыкулах гэтага Кодэкса.

Артыкул 2. Асноўныя задачы Працоўнага кодэкса

Асноўнымі задачамі Працоўнага кодэкса з'яўляюцца:

- 1) рэгуляванне працоўных і звязаных з імі адносін;
- 2) развіццё сацыяльнага партнёрства паміж наймальнікамі (іх аб'яднаннямі), работнікамі (іх аб'яднаннямі) і органамі дзяржаўнага кіравання;
- 3) устанаўленне і абарона ўзаемных правоў і абавязкаў работнікаў і наймальнікаў.

Артыкул 3. Сфера дзеяння Працоўнага кодэкса

Працоўны кодэкс прымяняецца ў дачыненні да ўсіх работнікаў і наймальнікаў, якія заключылі працоўны дагавор на тэрыторыі Рэспублікі Беларусь, калі іншае не ўстаноўлена актамі заканадаўства або міжнароднымі дагаворамі Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 4. Адносіны, якія рэгулююцца Працоўным кодэксам

Працоўны кодэкс рэгулюе працоўныя адносіны, заснаваныя на працоўным дагаворы, а таксама адносіны, звязаныя з:

- 1) прафесійнай падрыхтоўкай работнікаў на вытворчасці;
- 2) дзейнасцю прафсаюзаў і аб'яднанняў наймальнікаў;
- 3) вядзеннем калектыўных перагавораў;
- 4) узаемаадносінамі паміж работнікамі (іх прадстаўнікамі) і наймальнікамі;
- 5) забеспячэннем занятасці;
- 6) наглядом за выкананнем заканадаўства аб працы;
- 7) дзяржаўным сацыяльным страхаваннем;
- 8) разглядам працоўных спрэчак.

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны, заснаваныя на членстве (удзеле) у арганізацыях любых арганізацыйна-прававых формаў, рэгулююцца гэтым Кодэксам і іншым заканадаўствам аб працы. Іншае (за выключэннем нормаў, якія пагаршаюць становішча членаў (удзельнікаў) арганізацый у параўнанні з заканадаўствам аб працы) можа ўстанаўлівацца ва ўстаноўчых дакументах і лакальных прававых актах гэтых арганізацый.

Артыкул 5. Асабліваасці прымянення Працоўнага кодэкса да працоўных і звязаных з імі адносін асобных катэгорый работнікаў

Працоўны кодэкс прымяняецца да працоўных і звязаных з імі адносін асобных катэгорый работнікаў у выпадках і межах, прадугледжаных спецыяльнымі заканадаўчымі актамі, якія вызначаюць іх прававы статус.

Артыкул 6. Адносіны, якія не падпадаюць пад дзеянне Працоўнага кодэкса

Не падпадаюць пад дзеянне гэтага Кодэкса адносіны ў сувязі з ажыццяўленнем:

- 1) абавязкаў членаў наглядацкіх і іншых саветаў (праўленняў), а таксама органаў кантролю арганізацый, калі гэта дзейнасць не выходзіць за рамкі выканання адпаведных даручэнняў;
- 2) абавязацельстваў, якія ўзнікаюць на аснове дагавораў, прадугледжаных грамадзянскім заканадаўствам;
- 3) іншых відаў дзейнасці ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 7. Крыніцы рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін

Крыніцамі рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін з'яўляюцца:

- 1) Канстытуцыя Рэспублікі Беларусь;
- 2) гэты Кодэкс і іншыя акты заканадаўства аб працы;
- 3) калектыўныя дагаворы, пагадненні і іншыя лакальныя прававыя акты, заключаныя і прынятыя ў адпаведнасці з заканадаўствам;
- 4) працоўныя дагаворы.

Лакальныя прававыя акты, якія ўтрымліваюць умовы, што пагаршаюць становішча работнікаў у параўнанні з заканадаўствам аб працы, з'яўляюцца неправадзейнымі.

Наймальнік мае права ўстанаўліваць дадатковыя працоўныя і іншыя гарантыі для работнікаў у параўнанні з заканадаўствам аб працы.

У выпадку супярэчнасці нормаў заканадаўства аб працы роўнай юрыдычнай сілы прымяняецца норма, якая ўтрымлівае больш ільготныя ўмовы для работнікаў.

Артыкул 8. Суадносіны заканадаўства аб працы і нормаў міжнароднага права

Рэспубліка Беларусь прызнае прыярытэт агульнапрызнаных прынцыпаў міжнароднага права і забяспечвае адпаведнасць ім заканадаўства аб працы.

Калі міжнародным дагаворам Рэспублікі Беларусь устаноўлены іншыя правілы, чым тыя, якія ўтрымліваюцца ў гэтым Кодэксе, то прымяняюцца правілы міжнароднага дагавора.

Артыкул 9. Дзеянне заканадаўства аб працы ў часе

Заканадаўства аб працы не мае адваротнай сілы і прымяняецца да адносін, якія ўзніклі пасля ўступлення яго ў сілу, калі іншае не прадугледжана гэтым заканадаўствам.

Па адносінах, якія ўзніклі да ўступлення ў сілу актаў заканадаўства аб працы, яны прымяняюцца да правоў і абавязкаў, што ўзніклі пасля ўступлення іх у сілу.

Артыкул 10. Вылічэнне тэрмінаў

Ход тэрмінаў, з якімі звязваюцца ўзнікненне, змяненне або спыненне працоўных адносін, пачынаецца на наступны дзень пасля каляндарнай даты, якой вызначаны іх пачатак, калі гэтым Кодэксам не прадугледжана іншае.

Тэрміны вылічваюцца ў каляндарных перыядах.

Тэрміны, якія вылічваюцца гадамі, месяцамі, тыднямі, канчаюцца ў адпаведнае чысло апошняга года, месяца або тыдня тэрміну.

У тэрмін, які вылічваецца ў каляндарных тыднях, месяцах або днях, уключаюцца і непрацоўныя дні.

Калі апошні дзень тэрміну прыпадае на непрацоўны дзень, то днём заканчэння тэрміну лічыцца наступны за ім працоўны дзень.

Артыкул 11. Асноўныя правы работнікаў

Работнікі маюць права на:

1) працу як найбольш дастойны спосаб самасцвярджэння чалавека, што азначае права на выбар прафесіі, роду заняткаў і працы ў адпаведнасці з прызваннем, здольнасцямі, адукацыяй, прафесійнай падрыхтоўкай і з улікам грамадскіх патрэб, а таксама на здаровыя і бяспечныя ўмовы працы;

2) абарону эканамічных і сацыяльных правоў і інтарэсаў, уключаючы права на аб'яднанне ў прафесійныя саюзы, заключэнне калектыўных дагавораў, пагадненняў і права на забастоўку;

3) удзел у сходах;

4) удзел у кіраванні арганізацыяй;

5) гарантаную справядлівую долю ўзнагароджання за працу ў адпаведнасці з яе колькасцю, якасцю і грамадскім значэннем, але не ніжэйшую за ўзровень, які забяспечвае работнікам і іх сем'ям свабоднае і дастойнае існаванне;

6) штодзённы і штотыднёвы адпачынак, у тым ліку выхадныя дні падчас дзяржаўных свят і святочных дзён (частка першая артыкула 147), і водпускі працягласцю не ніжэйшай за ўстаноўленую гэтым Кодэксам;

7) дзяржаўнае сацыяльнае страхаванне, абавязковае страхаванне ад няшчасных выпадкаў на вытворчасці і прафесійных захворванняў, гарантыі ў выпадку інваліднасці і страты працы;

8) неўмяшанне ў прыватнае жыццё і павагу асабістай годнасці;

9) судовую і іншую абарону працоўных правоў.

Артыкул 12. Асноўныя правы наймальнікаў

Наймальнік мае права:

- 1) заключаць і скасоўваць працоўныя дагаворы з работнікамі ў парадку і на падставах, устаноўленых гэтым Кодэксам і заканадаўчымі актамі;
- 2) уступаць у калектыўныя перагаворы і заключаць калектыўныя дагаворы і пагадненні;
- 3) ствараць і ўступаць у аб'яднанні наймальнікаў;
- 4) заахвочваць работнікаў;
- 5) патрабаваць ад работнікаў выканання ўмоў працоўнага дагавора і правіл унутранага працоўнага распарадку;
- 6) прыцягваць работнікаў да дысцыплінарнай і матэрыяльнай адказнасці ў парадку, устаноўленым гэтым Кодэксам;
- 7) звяртацца ў суд для абароны сваіх правоў.

Артыкул 13. Забарона прымуsoвай працы

Прымуsoвая праца забараняецца.

Прымуsoвай працай лічыцца праца, якая патрабуецца ад работніка пад пагрозай прымянення якога-небудзь гвалтоўнага ўздзеяння, у тым ліку ў якасці:

- 1) сродку палітычнага ўздзеяння або выхавання ці ў якасці меры пакарання за наяўнасць або выяўленне палітычных поглядаў або ідэалагічных перакананняў, процілеглых устаноўленай палітычнай, сацыяльнай або эканамічнай сістэме;
- 2) метаду мабілізацыі і выкарыстання рабочай сілы для патрэб эканамічнага развіцця;
- 3) сродку падтрымання працоўнай дысцыпліны;
- 4) сродку пакарання за ўдзел у забастоўках.

Не лічыцца прымуsoвай працай:

- 1) праца, якая выконваецца ў выніку ўступіўшага ў законную сілу прыговору суда пад наглядам дзяржаўных органаў, адказных за захаванне законнасці пры выкананні судовых прыговораў;
- 2) праца, выкананне якой абумоўлена заканадаўствам аб воінскай службе, аб альтэрнатыўнай службе або надзвычайнымі акалічнасцямі.

Артыкул 14. Забарона дыскрымінацыі ў сферы працоўных адносін

Дыскрымінацыя, гэта значыць абмежаванне ў працоўных правах або атрыманне якіх-небудзь пераваг у залежнасці ад полу, расы, нацыянальнага і сацыяльнага паходжання, мовы, рэлігійных або палітычных перакананняў, удзелу або няўдзелу ў прафсаюзах або іншых грамадскіх аб'яднаннях, маёмаснага або службовага становішча, узросту, месца жыхарства, недахопаў фізічнага або псіхічнага характару, якія не перашкаджаюць выкананню адпаведных працоўных абавязкаў, іншых акалічнасцей, не звязаных з дзелавымі якасцямі і не абумоўленых спецыфікай працоўнай функцыі работніка, забараняецца.

Дыскрымінацыйныя ўмовы калектыўных дагавораў, пагадненняў з'яўляюцца неправадзейнымі.

Не лічацца дыскрымінацыйнай любыя адрозненні, выключэнні, перавагі і абмежаванні:

- 1) заснаваныя на ўласцівых гэтай працы патрабаваннях;
- 2) абумоўленыя неабходнасцю асаблівага клопату дзяржавы аб асобах, якія маюць патрэбу ў павышанай сацыяльнай і прававой абароне (жанчыны, непаўналетнія, інваліды, асобы, якія пацярпелі ад катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, і інш.).

Асобы, якія лічаць, што яны падвергліся дыскрымінацыі ў сферы працоўных адносін, маюць права звярнуцца ў суд з адпаведнай заявай аб ліквідацыі дыскрымінацыі.

Артыкул 15. Статыстыка працы

Статыстыка працы арганізуецца ў адпаведнасці з заканадаўствам, канвенцыямі і рэкамендацыямі Міжнароднай арганізацыі працы.

Першасныя статыстычныя даныя аб сярэдняй зароботнай плаце ў арганізацыях любых арганізацыйна-прававых форм не з'яўляюцца канфідэнцыяльнымі.

РАЗДЗЕЛ II АГУЛЬНЫЯ ПРАВІЛЫ РЭГУЛЯВАННЯ ІНДЫВІДУАЛЬНЫХ ПРАЦОЎНЫХ І ЗВЯЗАНЫХ З ІМІ АДНОСІН

ГЛАВА 2 ЗАКЛЮЧЭННЕ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА

Артыкул 16. Забарона неабгрунтаванай адмовы асобным грамадзянам у заключэнні працоўнага дагавора

Забараняецца неабгрунтаваная адмова ў заключэнні працоўнага дагавора з грамадзянамі:

1) накіраванымі на працу камітэтам па працы, занятасці і сацыяльнай абароне Мінскага гарадскога выканаўчага камітэта, упраўленнямі (аддзеламаі) па працы, занятасці і сацыяльнай абароне гарадскіх, раённых выканаўчых камітэтаў (далей – органы па працы, занятасці і сацыяльнай абароне) у лік броні, а таксама з асобамі, абавязанымі пакрываць выдаткі, затрачаныя дзяржавай на ўтрыманне дзяцей, якія знаходзяцца на дзяржаўным забеспячэнні, і накіраванымі органамі па працы, занятасці і сацыяльнай абароне ў арганізацыі, уключаныя ў пералік арганізацый незалежна ад формаў уласнасці для працаўладкавання такіх асоб, што вызначаецца ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку;

2) пісьмова запрошанымі на працу ў парадку пераводу ад аднаго наймальніка да другога па ўзгадненні паміж імі, на працягу аднаго месяца з дня выдачы пісьмовага запрашэння, калі бакі не дамовіліся аб іншым;

3) якія прыбылі па накіраванні на працу пасля завяршэння навучання ў дзяржаўнай установе адукацыі, арганізацыі, якая рэалізуе адукацыйныя праграмы паслявузаўскай адукацыі;

4) якія маюць права на заключэнне працоўнага дагавора на падставе калектыўнага дагавора, пагаднення;

5) якія прыбылі на працу па размеркаванні пасля завяршэння навучання ў дзяржаўнай установе адукацыі;

6) жанчынамі па матывах, звязаных з цяжарнасцю або наяўнасцю дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, а адзінокай маці (адзінокаму бацьку) – з наяўнасцю дзіцяці ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (дзіцяці-інваліда – да васьмнаццаці гадоў);

7) ваеннаслужачымі тэрміновай ваеннай службы, якія звольнены з Узброеных Сіл, іншых войскаў і воінскіх фарміраванняў Рэспублікі Беларусь і накіраваны на працу ў лік броні для прадастаўлення першага працоўнага месца або паступаюць на працу да таго ж наймальніка на пасаду служачага (прафесію рабочага), раўнацэнную займаюць да прызыву на ваенную службу;

8) якія звольнены з альтэрнатыўнай службы і накіраваны на працу ў лік броні для прадастаўлення першага працоўнага месца або паступаюць на працу да таго ж наймальніка на пасаду служачага (прафесію рабочага), раўнацэнную займаюць да накіравання на альтэрнатыўную службу;

9) якія з'яўляюцца выпускнікамі ўстаноў адукацыі, атрымалі прафесійна-тэхнічную, сярэдняю спецыяльную, вышэйшую адукацыю, адносяцца да катэгорый дзяцей-сірот і дзяцей, якія засталіся без апекавання бацькоў, асоб з ліку дзяцей-сірот і дзяцей, якія

засталіся без апекавання бацькоў, асоб з асаблівасцямі псіхафізічнага развіцця, якія працаўладкоўваюцца ў лік броні.

У выпадках, прадугледжаных часткай першай гэтага артыкула, па патрабаванні грамадзяніна або спецыяльна ўпаўнаважанага дзяржаўнага органа наймальнік абавязаны паведаміць ім аб матывах адмовы ў пісьмовай форме не пазней за тры дні пасля звароту.

Адмова ў заключэнні працоўнага дагавора можа быць абскарджана ў суд.

Артыкул 17. Тэрмін працоўнага дагавора. Тэрміновы працоўны дагавор

Працоўныя дагаворы могуць заключацца на:

- 1) нявызначаны тэрмін;
- 2) пэўны тэрмін не большы за пяць гадоў (тэрміновы працоўны дагавор).

Калі ў працоўным дагаворы не агавораны тэрмін яго дзеяння, працоўны дагавор лічыцца заключаным на нявызначаны тэрмін.

Тэрміновы працоўны дагавор, за выключэннем кантракта, заключаецца ў выпадках, калі працоўныя адносіны не могуць быць устаноўлены на нявызначаны тэрмін з улікам характару працы, якая прадбачыцца, або ўмоў яе выканання:

1) на час выканання пэўнай працы, калі час завяршэння працы не можа быць вызначаны дакладна;

2) на час выканання абавязкаў часова адсутнага работніка, за якім у адпаведнасці з гэтым Кодэксам захоўваюцца месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага);

3) на час выканання сезонных работ, калі работы з прычыны прыродных і кліматычных умоў могуць выконвацца толькі на працягу пэўнага сезона;

4) з асобамі, якія прымаюцца на працу ў арганізацыі, створаныя на заведама вызначаны перыяд;

5) з асобамі, якія прымаюцца на пасаду служачага (прафесію рабочага), якую займаў малады спецыяліст, малады рабочы (служачы) да прызыву яго на ваенную службу, накіравання на альтэрнатыўную службу, на перыяд такой службы і на працягу трох месяцаў пасля яе заканчэння;

6) з кіраўніком, намеснікам кіраўніка і галоўным бухгалтарам арганізацыі на перыяд правядзення працэдур, устаноўленых заканадаўствам і (або) устаноўчым дакументам арганізацыі для прызначэння на адпаведную пасаду служачага;

7) з асобамі, накіраванымі органамі па працы, занятасці і сацыяльнай абароне на аплачвальныя грамадскія работы;

8) у іншых выпадках, устаноўленых гэтым Кодэксам або іншымі заканадаўчымі актамі.

Па пагадненні бакоў тэрміновы працоўны дагавор можа заключацца:

1) з асобамі, якія прымаюцца на працу адвакатам, які ажыццяўляе адвакацкую дзейнасць індывідуальна, натарыусам, які ажыццяўляе натарыяльную дзейнасць у натарыяльным бюро, фізічнай асобай, якая ажыццяўляе дзейнасць па аказанні паслуг у сферы аграэкатурызму, індывідуальным прадпрымальнікам, у мікраарганізацыю;

2) з асобамі, якія паступаюць на працу па сумяшчальніцтве.

Кантракт заключаецца ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных гэтым Кодэксам.

Артыкул 18. Форма працоўнага дагавора

Працоўны дагавор заключаецца ў пісьмовай форме, складаецца ў двух экзэмплярах. Кожная старонка працоўнага дагавора і дадаткаў да яго нумаруецца і падпісваецца работнікам і наймальнікам або ўпаўнаважанай ім службовай асобай. Адзін экзэмпляр працоўнага дагавора перадаецца работніку, другі захоўваецца ў наймальніка.

Прыкладная форма працоўнага дагавора зацвярджаецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 19. Змест і ўмовы працоўнага дагавора

Змест і ўмовы працоўнага дагавора вызначаюцца пагадненнем бакоў з выкананнем патрабаванняў, прадугледжаных гэтым Кодэксам.

Працоўны дагавор павінен утрымліваць у якасці абавязковых наступныя звесткі і ўмовы:

- 1) даныя аб работніку і наймальніку, якія заключылі працоўны дагавор;
- 2) месца працы з указаннем структурнага падраздзялення, у якое работнік прымаецца на працу;
- 3) працоўную функцыю. Пры гэтым найменне пасады служачага (прафесіі рабочага) павінна адпавядаць кваліфікацыйным даведнікам, якія зацвярджаюцца ў парадку, вызначаным Урадам Рэспублікі Беларусь, нарматыўным прававым актам, што рэгламентуюць дзейнасць работнікаў па асобных пасадах служачых;
- 4) асноўныя правы і абавязкі работніка і наймальніка;
- 5) тэрмін працоўнага дагавора (для тэрміновых працоўных дагавораў);
- 6) рэжым працы і адпачынку (калі ён у дачыненні да гэтага работніка адрозніваецца ад агульных правіл, устаноўленых у наймальніку);
- 7) аплату працы работніка.

У працоўным дагаворы могуць прадугледжвацца дадатковыя ў параўнанні з часткай другой гэтага артыкула ўмовы аб устанаўленні выпрабавальнага тэрміну, тэрміну абавязковай працы пасля атрымання адукацыі, не меншага за ўстаноўлены дагаворам, калі навучанне праводзілася за кошт сродкаў наймальніка, і іншыя ўмовы, якія не пагаршаюць становішча работніка ў параўнанні з заканадаўствам і калектыўным дагаворам.

Працоўны дагавор можа быць зменены толькі са згоды бакоў, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам. У выпадку змянення заканадаўства аб працы ўмовы працоўнага дагавора павінны быць прыведзены ў адпаведнасць з заканадаўствам аб працы.

Артыкул 20. Забарона патрабаваць выканання працы, не абумоўленай працоўным дагаворам

Наймальнік не мае права патрабаваць ад работніка выканання працы, не абумоўленай працоўным дагаворам, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных заканадаўчымі актамі.

Артыкул 21. Узрост, з якога дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора

Заключэнне працоўнага дагавора дапускаецца з асобамі, якія дасягнулі шаснаццаці гадоў.

З пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (усынаўляльнікаў (удачаральнікаў), апекавальнікаў) працоўны дагавор можа быць заключаны з асобай, якая дасягнула чатырнаццаці гадоў, з выкананнем умоў, прадугледжаных артыкулам 272 гэтага Кодэкса.

Артыкул 22. Неправадзейнасць працоўнага дагавора

Працоўны дагавор прызнаецца неправадзейным у выпадках яго заключэння:

- 1) пад уплывам падману, гвалту, пагрозы, а таксама калі ён заключаны на надзвычай нявыгадных для работніка ўмовах з прычыны збегу цяжкіх акалічнасцей;
- 2) без намеру стварыць юрыдычныя наступствы (уяўны працоўны дагавор);
- 3) з грамадзянінам, прызнаным недзеяздольным;
- 4) з асобай, маладзейшай за чатырнаццаць гадоў;
- 5) з асобай ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў без пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (усынаўляльніка (удачаральніка), апекавальніка).

Артыкул 23. Неправдзейнасць асобных умоў працоўнага дагавора

Асобныя ўмовы працоўнага дагавора прызнаюцца неправдзейнымі, калі яны:

- 1) пагаршаюць становішча работніка ў параўнанні з заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем, іншымі лакальнымі прававымі актамі;
- 2) носяць дыскрымінацыйны характар.

Неправдзейнасць асобных умоў працоўнага дагавора не цягне за сабой неправдзейнасці працоўнага дагавора ў цэлым.

Артыкул 24. Заключэнне працоўнага дагавора пры пэўных умовах

У выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам і іншым заканадаўствам аб працы, заключэнню працоўнага дагавора могуць папярэднічаць правядзенне конкурсу, выбранне на пасаду служачага і іншыя мерапрыемствы, якія дазваляюць вызначыць прафесійную прыдатнасць асобы, якая прэтэндуе на адпаведную працу, пасаду служачага.

Артыкул 25. Пачатак дзеяння працоўнага дагавора

Пачаткам дзеяння працоўнага дагавора з'яўляецца дзень пачатку працы, вызначаны ў ім бакамі, гэтым Кодэксам.

Фактычнае дапушчэнне ўпаўнаважанай службовай асобай наймальніка работніка да працы з'яўляецца пачаткам дзеяння працоўнага дагавора незалежна ад таго, ці быў прыём на працу належным чынам аформлены.

Фактычнае дапушчэнне ўпаўнаважанай службовай асобай наймальніка работніка да працы павінна быць пісьмова аформлена не пазней за дзень, наступны за днём дапушчэння работніка да працы.

Пасля заключэння ва ўстаноўленым парадку працоўнага дагавора прыём на працу афармляецца загадам (распараджэннем) наймальніка. Загад (распараджэнне) аб'яўляецца работніку пад роспіс.

Артыкул 26. Дакументы, якія прад'яўляюцца пры заключэнні працоўнага дагавора

Пры заключэнні працоўнага дагавора наймальнік абавязаны запатрабаваць, а грамадзянін павінен прад'явіць наймальніку:

- 1) дакумент, які сведчыць асобу; дакументы воінскага ўліку (для ваеннаабавязаных і асоб, якія падлягаюць прызыву на воінскую службу);
- 2) працоўную кніжку, за выключэннем асобы, якая ўпершыню паступае на працу, і сумяшчальнікаў;
- 3) дакумент аб адукацыі або дакумент аб навучанні, які пацвярджае наяўнасць права на выкананне гэтай працы;
- 4) накіраванне на працу ў лік броні для асобных катэгорый работнікаў у адпаведнасці з заканадаўствам;
- 5) індывідуальную праграму рэабілітацыі інваліда (для інвалідаў);
- 6) дэкларацыю аб даходах і маёмасці, страхавое пасведчанне, медыцынскую даведку аб стане здароўя і іншыя дакументы аб пацвярджэнні іншых акалічнасцей, якія маюць дачыненне да працы, калі іх прад'яўленне прадугледжана заканадаўчымі актамі.

Прыём на працу без указаных дакументаў не дапускаецца.

Наймальнік мае права пры прыёме на працу грамадзяніна запытваць характарыстыку з папярэдніх месцаў яго працы, якая выдаецца на працягу пяці каляндарных дзён з дня атрымання адпаведнага запыту.

Забараняецца патрабаваць пры заключэнні працоўнага дагавора дакументы, не прадугледжаныя заканадаўствам.

Артыкул 27. Абмежаванне сумеснай працы блізкіх родзічаў або сваякоў

Забараняецца сумесная праца ў адной і той жа дзяржаўнай арганізацыі (адасобленым падраздзяленні) на пасадзе кіраўніка (яго намеснікаў), галоўнага бухгалтара (яго намеснікаў) і касіра асоб, якія знаходзяцца паміж сабой у блізкай роднасці або сваяцтве (бацькі, дзеці, усынаўляльнікі (удачаральнікі), усыноўленыя (удачароныя), родныя браты і сёстры, дзядуля, бабуля, унукі, сужэнцы і такія ж родзічы мужа (жонкі)), калі іх праца звязана з непасрэднай падначаленасцю або падкантрольнасцю адной з іх другой.

Забарона, прадугледжаная часткай першай гэтага артыкула, можа ўстанаўлівацца і ў недзяржаўных арганізацыях па рашэнні ўласніка.

Артыкул 28. Працоўны дагавор з папярэднім выпрабаваннем

З мэтай праверкі адпаведнасці работніка працы, якая яму даручаецца, пры прыёме на працу працоўны дагавор па пагадненні бакоў можа быць заключаны з умовай папярэдняга выпрабавання, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных часткай пятай гэтага артыкула.

У перыяд папярэдняга выпрабавання на работніка распаўсюджваецца дзеянне гэтага Кодэкса з асаблівасцямі, прадугледжанымі гэтым артыкулам і артыкулам 29 гэтага Кодэкса, а таксама іншымі актамі заканадаўства аб працы.

Тэрмін папярэдняга выпрабавання не павінен перавышаць тры месяцы, не лічачы перыяду часовай непрацаздольнасці і іншых перыядаў, калі работнік адсутнічаў на працы.

Умова аб папярэднім выпрабаванні павінна быць прадугледжана ў працоўным дагаворы. Адсутнасць у працоўным дагаворы ўмовы аб папярэднім выпрабаванні азначае, што работнік прыняты без папярэдняга выпрабавання.

Папярэдняе выпрабаванне пры заключэнні працоўнага дагавора не ўстанаўліваецца для:

- 1) работнікаў, якія не дасягнулі васямнаццаці гадоў;
- 2) маладых рабочых (служачых), якія атрымалі прафесійна-тэхнічную адукацыю;
- 3) маладых спецыялістаў, якія атрымалі сярэдняю спецыяльную, вышэйшую або паслявузаўскую адукацыю;
- 4) інвалідаў;
- 5) часовых і сезонных работнікаў;
- 6) пры пераводзе на працу ў іншую мясцовасць або да іншага наймальніка;
- 7) пры прыёме на працу па конкурсе, па выніках выбараў;
- 8) у іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 29. Скасаванне працоўнага дагавора з папярэднім выпрабаваннем

Кожны з бакоў мае права скасаваць працоўны дагавор з папярэднім выпрабаваннем:

- 1) да сканчэння тэрміну папярэдняга выпрабавання, папярэдзіўшы аб гэтым другі бок пісьмова за тры дні;
- 2) у дзень сканчэння тэрміну папярэдняга выпрабавання.

Пры гэтым наймальнік абавязаны ўказаць прычыны, якія паслужылі падставай для прызнання работніка асобай, якая не вытрымала выпрабавання. Рашэнне наймальніка работнік мае права абскардзіць у суд.

Калі да сканчэння тэрміну папярэдняга выпрабавання працоўны дагавор з работнікам не скасаваны ў адпаведнасці з часткай першай гэтага артыкула, то работнік лічыцца вытрымаўшым выпрабаванне і скасаванне з ім працоўнага дагавора дапускаецца толькі на агульных падставах.

ГЛАВА 3 ЗМЯНЕННЕ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА

Артыкул 30. Перавод

Пераводам прызнаецца даручэнне наймальнікам работніку працы па іншай кваліфікацыі, пасадзе служачага (прафесіі рабочага) (за выключэннем змянення ў адпаведнасці з заканадаўствам наймення пасады служачага (прафесіі рабочага)) у параўнанні з абумоўленымі ў працоўным дагаворы, а таксама даручэнне працы ў іншага наймальніка (артыкул 32¹) або ў іншай мясцовасці (за выключэннем службовай камандзіроўкі).

Перавод дапускаецца толькі з пісьмовай згоды работніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных часткай трэцяй гэтага артыкула, часткамі першай–трэцяй артыкула 33 і артыкулам 34 гэтага Кодэкса.

Работнікі, абавязаныя кампенсаваць выдаткі па ўтрыманні дзяцей, якія знаходзяцца на дзяржаўным забеспячэнні, за неналежнае выкананне працоўных абавязкаў, парушэнне вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай або працоўнай дысцыпліны могуць быць пераведзены наймальнікам са згоды органа па працы, занятасці і сацыяльнай абароне на іншую працу.

Работніка, які мае патрэбу ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або медыка-рэабілітацыйнай экспертнай камісіі ў прадастаўленні іншай працы, наймальнік абавязаны з яго згоды перавесці на іншую наяўную працу, што адпавядае заключэнню ўрачэбна-кансультацыйнай камісіі або медыка-рэабілітацыйнай экспертнай камісіі. Пры адмове работніка ад пераводу або адсутнасці адпаведнай працы працоўны дагавор скасоўваецца паводле пункта 3 артыкула 42 гэтага Кодэкса.

Забараняецца перавод работніка на працу, проціпаказаную яму па стане здароўя.

Пры пераводзе на іншую пастаянную працу ў таго ж наймальніка з работнікам заключаецца працоўны дагавор з выкананнем патрабаванняў артыкулаў 18 і 19 гэтага Кодэкса.

Артыкул 31. Перамяшчэнне

Перамяшчэннем прызнаецца даручэнне наймальнікам работніку ранейшай працы на новым працоўным месцы як у тым жа, так і ў іншым структурным падраздзяленні, за выключэннем адасобленага, на іншым механізме або агрэгаце, але ў межах кваліфікацыі, пасады служачага (прафесіі рабочага) з захаваннем умоў працы, абумоўленых працоўным дагаворам.

Працоўным месцам з'яўляецца месца пастаяннага або часовага знаходжання работніка ў працэсе працоўнай дзейнасці.

Пры перамяшчэнні не патрабуецца згода работніка.

Перамяшчэнне павінна быць абгрунтавана вытворчымі, арганізацыйнымі або эканамічнымі прычынамі.

Не дапускаецца перамяшчэнне работніка на працу, проціпаказаную яму па стане здароўя.

Артыкул 32. Змяненне істотных умоў працы

У сувязі з абгрунтаванымі вытворчымі, арганізацыйнымі або эканамічнымі прычынамі наймальнік мае права ў парадку, прадугледжаным гэтым артыкулам, змяніць істотныя ўмовы працы работніка пры прадаўжэнні ім працы па той жа кваліфікацыі, пасадзе служачага (прафесіі рабочага), вызначаных у працоўным дагаворы.

Змяненнем істотных умоў працы прызнаецца змяненне сістэмы аплаты працы, рэжыму працоўнага часу, уключаючы ўстанаўленне або адмену няпоўнага працоўнага часу,

змяненне гарантый, змяншэнне памераў аплаты працы, прапанова аб заключэнні кантракта з работнікам, які працуе па працоўным дагаворы, заключаным на нявызначаны тэрмін, а таксама іншых умоў, якія ўстанаўліваюцца ў адпаведнасці з гэтым Кодэксам. Змяненне паслядоўнасці чаргавання работнікаў па зменах (артыкул 123) не з'яўляецца змяненнем істотных умоў працы.

Наймальнік абавязаны папярэдзіць работніка аб змяненні істотных умоў працы пісьмова не пазней чым за адзін месяц.

Пры адмове работніка ад прадаўжэння працы са змененымі істотнымі ўмовамі працы працоўны дагавор спыняецца паводле пункта 5 часткі другой артыкула 35 гэтага Кодэкса.

Артыкул 32¹. Часовы перавод

Наймальнік мае права часова перавесці работніка на іншую працу, у тым ліку ў іншую мясцовасць, а таксама да іншага наймальніка ў выпадках:

- 1) пісьмовай згоды работніка на тэрмін да шасці месяцаў на працягу каляндарнага года, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам;
- 2) вытворчай неабходнасці (артыкул 33);
- 3) прастою (артыкул 34).

Часовы перавод праводзіцца на падставе загада (распараджэння) наймальніка аб часовым пераводзе з указаннем прычын і тэрміну часовага пераводу, працы, на якую пераводзіцца работнік, а таксама ўмоў аплаты працы. З загадам (распараджэннем) аб часовым пераводзе наймальнік знаёміць работніка пад роспіс.

Пры часовым пераводзе дзеянне працоўнага дагавора працягваецца, іншы працоўны дагавор з работнікам не заключаецца, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам.

Тэрмін часовага пераводу работніка да іншага наймальніка не можа перавышаць тэрмін дзеяння працоўнага дагавора.

У перыяд працы ў іншага наймальніка работнік абавязаны падпарадкоўвацца правілам унутранага працоўнага распарадку, іншым дакументам, якія рэгламентуюць пытанні дысцыпліны працы ў іншага наймальніка, выконваць пісьмовыя і вусныя загады (распараджэнні) іншага наймальніка, што не супярэчаць заканадаўству і лакальным прававым актам.

Іншы наймальнік абавязаны забяспечыць работніку ўмовы працы, якія адпавядаюць патрабаванням па ахове працы, выконваць патрабаванні па ахове працы, а пры адсутнасці ў нарматыўных прававых актах, у тым ліку абавязковых для выканання тэхнічных нарматыўных прававых актах, патрабаванняў па ахове працы прымаць неабходныя меры, якія забяспечваюць захаванне жыцця, здароўя і працаздольнасці работніка ў працэсе працоўнай дзейнасці. Іншыя абавязкі іншага наймальніка па забеспячэнні ўмоў працы работніка вызначаюцца дагаворам паміж наймальнікамі.

Пры часовым пераводзе работніка да іншага наймальніка аплата працы, прадастаўленне працоўнага водпуску, прыцягненне да дысцыплінарнай, матэрыяльнай адказнасці, рэгуляванне іншых пытанняў, якія патрабуюць прыняцця рашэнняў з боку наймальніка, ажыццяўляюцца наймальнікам, з якім работнік заключыў працоўны дагавор, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам.

Артыкул 33. Часовы перавод у сувязі з вытворчай неабходнасцю

У выпадку вытворчай неабходнасці наймальнік мае права перавесці работніка на не абумоўленую працоўным дагаворам працу (па іншай кваліфікацыі, пасадзе служачага (прафесіі рабочага)), а таксама на працу да іншага наймальніка.

Вытворчай неабходнасцю прызнаецца неабходнасць для гэтага наймальніка прадухілення катастрофы, вытворчай аварыі або неадкладнай ліквідацыі іх наступстваў ці наступстваў стыхійнага бедства, прадухілення няшчасных выпадкаў, прастою, знішчэння або пашкоджання маёмасці наймальніка ці іншай маёмасці і ў іншых выключных выпадках,

а таксама для замяшчэння адсутнага работніка. Пры гэтым работнік не можа быць пераведзены на працу, проціпаказаную яму па стане здароўя.

Часовы перавод у сувязі з вытворчай неабходнасцю праводзіцца без згоды работніка на тэрмін да аднаго месяца, а для замяшчэння адсутнага работніка такі перавод не можа перавышаць адзін месяц на працягу каляндарнага года (з 1 студзеня па 31 снежня). Па пагадненні бакоў тэрмін такога пераводу можа быць павялічаны.

Часовы перавод у сувязі з вытворчай неабходнасцю ў іншую мясцовасць дапускаецца толькі са згоды работніка.

Артыкул 34. Часовы перавод у выпадку прастою

Прастоем прызнаецца часовая адсутнасць працы па прычыне вытворчага або эканамічнага характару (непрыдатнасць абсталявання, механізмаў, адсутнасць сыравіны, матэрыялаў, электраэнергіі і іншае). Пры гэтым агульная працягласць прастою не можа перавышаць сумарна шэсць месяцаў на працягу каляндарнага года.

Часовы перавод у выпадку прастою павінен праводзіцца з улікам кваліфікацыі, пасады служачага (прафесіі рабочага) работніка на ўвесь час прастою ў таго ж наймальніка або на тэрмін да аднаго месяца да іншага наймальніка, але ў той жа мясцовасці.

ГЛАВА 4 СПЫНЕННЕ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА

Артыкул 35. Агульныя падставы спынення працоўнага дагавора

Працоўны дагавор можа быць спынены толькі на падставах, прадугледжаных гэтым Кодэксам.

Падставамі спынення працоўнага дагавора з'яўляюцца:

- 1) пагадненне бакоў (артыкул 37);
- 2) сканчэнне тэрміну дзеяння тэрміновага працоўнага дагавора, акрамя выпадкаў, калі працоўныя адносіны фактычна працягваюцца і ні адзін з бакоў не запатрабаваў іх спынення;
- 3) скасаванне працоўнага дагавора па жаданні (артыкул 40), або па патрабаванні работніка (артыкул 41), або па ініцыятыве наймальніка (артыкул 42);
- 4) перавод работніка, з яго згоды, да іншага наймальніка або пераход на выбарную пасаду служачага;
- 5) адмова работніка ад пераводу на працу ў іншую мясцовасць разам з наймальнікам; адмова ад прадаўжэння працы ў сувязі са змяненнем істотных умоў працы, а таксама адмова ад прадаўжэння працы ў сувязі са зменай уласніка маёмасці і (або) рэарганізацыяй (зліццём, далучэннем, раздзяленнем, вылучэннем, пераўтварэннем) арганізацыі, здачай маёмаснага комплексу арганізацыі ў арэнду або перадачай у давернае кіраванне акцый (долей у статутным фондзе) арганізацыі;
- 6) акалічнасці, якія не залежаць ад волі бакоў (артыкул 44);
- 7) скасаванне працоўнага дагавора з папярэднім выпрабаваннем (артыкул 29).

Артыкул 36. Працоўныя адносіны пры перападпарадкаванні, рэарганізацыі арганізацыі і змене ўласніка маёмасці

Перадача арганізацыі з падпарадкавання аднаго органа ў падпарадкаванне другога не спыняе дзеяння працоўнага дагавора.

Пры змене ўласніка маёмасці арганізацыі, здачы маёмаснага комплексу арганізацыі ў арэнду або перадачы ў давернае кіраванне акцый (долей у статутным фондзе) арганізацыі працоўны дагавор з кіраўніком арганізацыі, яго намеснікамі і галоўным бухгалтарам можа быць скасаваны не пазней за тры месяцы з дня ўзнікнення права ўласнасці ў новага

ўласніка, здачы маёмаснага комплексу арганізацыі ў арэнду або перадачы ў давернае кіраванне акцый (долей у статутным фондзе) арганізацыі.

Пры змене ўласніка маёмасці і (або) рэарганізацыі (зліцці, далучэнні, раздзяленні, вылучэнні, пераўтварэнні) арганізацыі, здачы маёмаснага комплексу арганізацыі ў арэнду або перадачы ў давернае кіраванне акцый (долей у статутным фондзе) арганізацыі працоўныя адносіны са згоды работніка на ўмовах, прадугледжаных працоўным дагаворам, працягваюцца. Пры адмове работніка ад прадаўжэння працы па той жа пасадзе служачага (прафесіі рабочага) працоўны дагавор спыняецца ў адпаведнасці з пунктам 5 часткі другой артыкула 35 гэтага Кодэкса.

Калі ўмовы, прадугледжаныя працоўным дагаворам па той жа пасадзе служачага (прафесіі рабочага), не могуць быць захаваны, працоўны дагавор можа спыняцца ў адпаведнасці з пунктам 1 артыкула 42 гэтага Кодэкса.

Пры змене ўласніка маёмасці арганізацыі скарачэнне колькасці або штату работнікаў дапускаецца толькі пасля дзяржаўнай рэгістрацыі пераходу права ўласнасці.

Артыкул 37. Спыненне працоўнага дагавора па пагадненні бакоў

Працоўны дагавор, заключаны на нявызначаны тэрмін (пункт 1 часткі першай артыкула 17), а таксама тэрміновы працоўны дагавор можа быць у любы час спынены па пагадненні бакоў працоўнага дагавора.

Артыкул 38. Спыненне тэрміновага працоўнага дагавора

Працоўны дагавор, заключаны на пэўны тэрмін (пункт 2 часткі першай артыкула 17), спыняецца са сканчэннем тэрміну яго дзеяння.

Працоўны дагавор, заключаны на час выканання пэўнай працы (пункт 1 часткі трэцяй артыкула 17), з асобамі, накіраванымі органамі па працы, занятасці і сацыяльнай абароне на грамадскія аплачвальныя работы (пункт 7 часткі трэцяй артыкула 17), спыняецца ў дзень завяршэння гэтых работ.

Працоўны дагавор, заключаны на час выканання абавязкаў часова адсутнага работніка (пункт 2 часткі трэцяй артыкула 17), з асобамі, якія прымаюцца на пасаду служачага (прафесію рабочага), якую займаў малады спецыяліст, малады рабочы (служачы) да прызыву яго на ваенную службу, накіравання на альтэрнатыўную службу (пункт 5 часткі трэцяй артыкула 17), спыняецца ў дзень, які папярэднічае дню выхаду гэтага работніка на працу.

Працоўны дагавор, заключаны на час выканання сезонных работ (пункт 3 часткі трэцяй артыкула 17), спыняецца са сканчэннем сезона.

Працоўны дагавор, заключаны з асобамі, якія прымаюцца на працу ў арганізацыі, створаныя на заведама пэўны перыяд (пункт 4 часткі трэцяй артыкула 17), з кіраўніком, намеснікам кіраўніка і галоўным бухгалтарам арганізацыі на перыяд правядзення працэдур, устаноўленых заканадаўствам і (або) устаноўчым дакументам арганізацыі для прызначэння на адпаведную пасаду служачага (пункт 6 часткі трэцяй артыкула 17), спыняецца ў дзень заканчэння гэтых перыядаў.

Артыкул 39. Прадаўжэнне дзеяння тэрміновага працоўнага дагавора на нявызначаны тэрмін

Калі па сканчэнні тэрміну дзеяння тэрміновага працоўнага дагавора працоўныя адносіны фактычна працягваюцца і ні адзін з бакоў не запатрабаваў іх спынення, то дзеянне працоўнага дагавора лічыцца працягнутым на нявызначаны тэрмін, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам.

Артыкул 40. Скасаванне працоўнага дагавора, заключанага на нявызначаны тэрмін, па жаданні работніка

Работнік мае права скасаваць працоўны дагавор, заключаны на нявызначаны тэрмін, папярэдзіўшы аб гэтым наймальніка пісьмова за адзін месяц.

Са згоды бакоў і ў выпадках, прадугледжаных у калектыўным дагаворы, працоўны дагавор можа быць скасаваны да сканчэння тэрміну папярэджання.

Работнік мае права да сканчэння тэрміну папярэджання пісьмова адклікаць сваю заяву, калі на яго месца не запрошаны іншы работнік, якому ў адпаведнасці з заканадаўствам не можа быць адмоўлена ў заключэнні працоўнага дагавора.

Пры наяўнасці акалічнасцей, якія выключаюць або значна абцяжарваюць прадаўжэнне працы (стан здароўя, пенсійны ўзрост, радыеактыўнае забруджванне тэрыторыі і іншыя выпадкі), а таксама ў выпадках парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, пагаднення, працоўнага дагавора наймальнік абавязаны скасаваць працоўны дагавор у тэрмін, указаны ў заяве работніка.

Па сканчэнні тэрміну папярэджання работнік мае права спыніць працу. У апошні дзень працы наймальнік абавязаны выдаць работніку працоўную кніжку (артыкул 50) і зрабіць з ім канчатковы разлік (артыкул 77).

Артыкул 41. Скасаванне тэрміновага працоўнага дагавора па патрабаванні работніка

Тэрміновы працоўны дагавор падлягае скасаванню датэрмінова па патрабаванні работніка ў выпадку яго хваробы або інваліднасці, паступлення на ваенную службу па кантракце і іншых уважлівых прычын, якія перашкаджаюць выкананню працы па працоўным дагаворы, а таксама ў выпадку парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора.

Факт парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора ўстанаўліваецца ўпаўнаважаным органам нагляду за выкананнем заканадаўства аб працы, прафсаюзамі і (або) судом або можа быць устаноўлены наймальнікам самастойна.

Артыкул 42. Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка

Працоўны дагавор, заключаны на нявызначаны тэрмін, а таксама тэрміновы працоўны дагавор да заканчэння тэрміну яго дзеяння могуць быць скасаваны наймальнікам у выпадках:

1) ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, скарачэння колькасці або штату работнікаў;

2) спынення (прыпынення) у адпаведнасці з заканадаўчымі актамі дзейнасці адваката, які ажыццяўляе адвакацкую дзейнасць індывідуальна, натарыуса, які ажыццяўляе натарыяльную дзейнасць у натарыяльным бюро, фізічнай асобы, якая ажыццяўляе дзейнасць па аказанні паслуг у сферы агракатурызму, індывідуальнага прадпрымальніка, за выключэннем выпадкаў спынення (прыпынення) дзейнасці ў сувязі з іх прызывам на ваенную службу, накіраваннем на альтэрнатыўную службу;

3) неадпаведнасці работніка займаемай пасадзе служачага (прафесіі рабочага) або выконваемай працы з прычыны стану здароўя, які перашкаджае працягваць гэту працу;

4) неадпаведнасці работніка займаемай пасадзе служачага (прафесіі рабочага) або выконваемай працы з прычыны недастатковай кваліфікацыі, якая перашкаджае працягваць гэту працу;

5) няўкі на працу на працягу больш за чатыры месяцы запар з прычыны часовай непрацаздольнасці (не лічачы водпуску па цяжарнасці і родах), калі заканадаўствам не

ўстаноўлены больш працяглы тэрмін захавання месца працы, пасады служачага (прафесіі рабочага) пры пэўным захворванні. За работнікамі, якія страцілі працаздольнасць у сувязі з працоўным калецтвам або прафесійным захворваннем, месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага) захоўваюцца да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці;

б) невыканання без уважлівых прычын працоўных абавязкаў работнікам, які мае нязнятае (непагашанае) дысцыплінарнае спагнанне;

7) аднаразовага грубага парушэння работнікам працоўных абавязкаў, якое прызнаецца такім у адпаведнасці з заканадаўчымі актамі, у тым ліку:

прагулу (у тым ліку адсутнасці на працы больш за тры гадзіны на працягу працоўнага дня) без уважлівых прычын;

з'яўлення на працы ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення, а таксама распівання спіртных напіткаў, ужывання наркатычных сродкаў, псіхатропных рэчываў, іх аналагаў, таксічных рэчываў у працоўны час або па месцы працы;

учынення па месцы працы раскрадання маёмасці наймальніка, устаноўленага прыгаворам суда, які ўступіў у законную сілу, або пастановай органа, у кампетэнцыю якога ўваходзіць накладанне адміністрацыйнага спагнання;

парушэння вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай або працоўнай дысцыпліны, якое выклікала прычыненне арганізацыі ўрон у пмеры, што перавышае тры налічаныя сярэднямесячныя заробатныя платы работнікаў Рэспублікі Беларусь;

парушэння патрабаванняў па ахове працы, якое выклікала калецтва або смерць іншых работнікаў;

8) прычынення работнікам у сувязі з выкананнем працоўных абавязкаў дзяржаве, юрыдычным і (або) фізічным асобам маёмаснага ўрон, устаноўленага рашэннем суда, якое ўступіла ў законную сілу;

9) неаднаразовага (два і больш разы на працягу шасці месяцаў) парушэння ўстаноўленага заканадаўствам парадку разгляду зваротаў грамадзян і юрыдычных асоб, а таксама неправамернай адмовы ў разглядзе зваротаў грамадзян і юрыдычных асоб, што адносяцца да кампетэнцыі адпаведнага дзяржаўнага органа;

10) незаконнага прыцягнення да адказнасці грамадзян і юрыдычных асоб;

11) неаднаразовага (два і больш разы на працягу шасці месяцаў) прадстаўлення ва ўпаўнаважаныя органы няпоўных або недакладных звестак.

Артыкул 43. Парадак і ўмовы скасавання працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка

Скасаванне працоўнага дагавора на падставах, указаных у пунктах 1 (за выключэннем ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці), 3 і 4 артыкула 42 гэтага Кодэкса, дапускаецца, калі немагчыма перавесці работніка з яго згоды на іншую працу.

Не дапускаецца звальненне работніка на падставах, указаных у артыкуле 42 гэтага Кодэкса, у перыяд часовай непрацаздольнасці, за выключэннем звальнення ў адпаведнасці з пунктам 5 артыкула 42 гэтага Кодэкса, і ў перыяд знаходжання работніка ў водпуску, за выключэннем выпадкаў ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, і выпадкаў, прадугледжаных пунктам 2 артыкула 42 гэтага Кодэкса.

Пры скасаванні працоўнага дагавора ў адпаведнасці з пунктамі 1 і 2 артыкула 42 гэтага Кодэкса наймальнік абавязаны не менш чым за два месяцы да звальнення, калі больш працяглыя тэрміны не прадугледжаны калектыўным дагаворам, пагадненнем, пісьмова папярэдзіць работніка аб будучым звальненні.

На працягу ўсяго тэрміну папярэджання аб будучым звальненні наймальнік прапаноўвае работніку іншую наяўную ў яго працу, якую работнік можа выконваць з улікам

яго кваліфікацыі. У перыяд папярэджання аб будучым звальненні па рашэнні наймальніка работнік, які падлягае звальненню, з яго згоды можа накіроўвацца на перападрыхтоўку.

Пры скасаванні працоўнага дагавора ў адпаведнасці з пунктам 1 артыкула 42 гэтага Кодэкса наймальнік мае права са згоды работніка замяніць папярэджанне аб будучым звальненні выплатай кампенсацыі ў памеры двухмесячнага сярэдняга заробку. Пры гэтым, калі ініцыятыва ў дасягненні такога пагаднення зыходзіць ад наймальніка пасля папярэджання работніка аб будучым звальненні, кампенсацыя выплачваецца прапарцыянальна часу, які застаўся да заканчэння двухмесячнага тэрміну папярэджання.

Пры скасаванні працоўнага дагавора ў адпаведнасці з пунктам 2 артыкула 42 гэтага Кодэкса наймальнік абавязаны замяніць папярэджанне аб будучым звальненні выплатай кампенсацыі ў памеры двухмесячнага сярэдняга заробку.

На працягу ўсяго тэрміну папярэджання аб будучым звальненні работнік выконвае працоўныя абавязкі, падпарадкоўваецца правілам унутранага працоўнага распарадку і яму гарантуецца аплата працы нароўні з іншымі работнікамі. Да заканчэння тэрміну папярэджання звальненне работніка на ўказаных падставах без яго згоды не дапускаецца.

На працягу ўсяго тэрміну папярэджання, прадугледжанага гэтым артыкулам, работніку прадастаўляецца адзін свабодны дзень у тыдзень без захавання заробтнай платы (па дамоўленасці з наймальнікам – з захаваннем заробтнай платы) для рашэння пытання аб самастойным працаўладкаванні ў іншых наймальнікаў.

Пры скасаванні працоўнага дагавора ў адпаведнасці з абзацамі другім пункта 7 артыкула 42 гэтага Кодэкса, калі прагул без уважлівых прычын працягваецца два і больш працоўныя дні запар, наймальнік мае права выдаць загад (распараджэнне) аб звальненні работніка з першага дня прагулу.

Артыкул 44. Спыненне працоўнага дагавора па акалічнасцях, не залежных ад волі бакоў

Працоўны дагавор падлягае спыненню па наступных акалічнасцях, не залежных ад волі бакоў:

1) прызыў работніка на ваенную службу, накіраванне работніка на альтэрнатыўную службу;

2) аднаўленне на працы работніка, які раней выконваў гэту працу;

3) парушэнне ўстаноўленых правіл прыёму на працу;

4) невыбранне на пасаду служачага (у тым ліку па конкурсе);

5) уступленне ў законную сілу прыговору суда, якім работнік асуджаны да пакарання, якое выключае прадаўжэнне працы, або судовай пастановы аб працаўладкаванні работніка, абавязанага кампенсаваць выдаткі, затрачаныя дзяржавай на ўтрыманне дзяцей, якія знаходзяцца на дзяржаўным забеспячэнні;

6) смерць работніка, прызнанне яго судом адсутным без вестак або абвяшчэнне памерлым, смерць наймальніка – фізічнай асобы;

7) узнікненне ўстаноўленых заканадаўствам абмежаванняў займацца пэўнымі відамі дзейнасці, якія перашкаджаюць прадаўжэнню працы;

8) спыненне (прыпыненне) у адпаведнасці з заканадаўчымі актамі дзейнасці адваката, які ажыццяўляе адвакацкую дзейнасць індывідуальна, натарыуса, які ажыццяўляе натарыяльную дзейнасць у натарыяльным бюро, фізічнай асобы, якая ажыццяўляе дзейнасць па аказанні паслуг у сферы аграэкатурызму, індывідуальнага прадпрымальніка ў сувязі з іх прызывам на ваенную службу, накіраваннем на альтэрнатыўную службу.

Артыкул 45. Пераважнае права на пакіданне на працы пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў

Пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў пераважнае права на пакіданне на працы прадастаўляецца работнікам з больш высокай прадукцыйнасцю працы і кваліфікацыяй і ў іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Пры роўнай прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі пераважнае права на пакіданне на працы аддаецца наступным катэгорыям работнікаў:

- 1) удзельнікам ліквідацыі наступстваў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС;
- 2) работнікам, якія захварэлі і перанеслі праянэвую хваробу, выкліканую наступствамі катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, іншых радыяцыйных аварый;
- 3) інвалідам;
- 4) іншым катэгорыям работнікаў, прадугледжаным заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Інваліды, якія працуюць у арганізацыях, маюць якіх знаходзіцца ва ўласнасці грамадскіх аб'яднанняў інвалідаў, а таксама ў цэхах і на ўчастках, якія выкарыстоўваюць працу інвалідаў, у іншых арганізацыях, маюць пераважнае права на пакіданне на працы незалежна ад прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі.

Артыкул 46. Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з папярэдняга паведамлення або згоды прафсаюза

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (артыкул 42, акрамя пункта 3, абзацаў трэцяга і пятага пункта 7) праводзіцца пасля папярэдняга, але не пазней чым за два тыдні паведамлення адпаведнаму прафсаюзу.

Скасаванне працоўнага дагавора ў выпадку, прадугледжаным абзацам пятым пункта 7 артыкула 42 гэтага Кодэкса, праводзіцца з адначасовым паведамленнем (у дзень звальнення) адпаведнаму прафсаюзу.

У выпадках, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка можа праводзіцца толькі з папярэдняй згоды адпаведнага прафсаюза.

Артыкул 47. Дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора з некаторымі катэгорыямі работнікаў пры пэўных умовах

Акрамя падстаў, прадугледжаных гэтым Кодэксам, працоўны дагавор з некаторымі катэгорыямі работнікаў можа быць спынены ў выпадках:

1) аднаразовага грубага парушэння працоўных абавязкаў кіраўніком арганізацыі (яе адасобленага падраздзялення), яго намеснікамі, галоўным бухгалтарам і яго намеснікамі, у тым ліку ўтойвання кіраўніком арганізацыі фактаў парушэння работнікамі працоўных абавязкаў або непрыцягнення без уважлівых прычын вінаватых асоб да ўстаноўленай заканадаўствам адказнасці за такія парушэнні;

1¹) змены ўласніка маёмасці арганізацыі, здачы маёмаснага комплексу арганізацыі ў арэнду або перадачы ў давернае кіраванне акцый (долей у статутным фондзе) арганізацыі (у дачыненні да кіраўніка арганізацыі, яго намеснікаў і галоўнага бухгалтара – частка другая артыкула 36);

1²) парушэння кіраўніком арганізацыі без уважлівых прычын парадку і тэрмінаў выплаты заробтнай платы і (або) дапамог;

2) учынення вінаватых дзеянняў работнікам, які непасрэдна абслугоўвае грашовыя і матэрыяльныя каштоўнасці, калі гэтыя дзеянні з'яўляюцца падставай для страты даверу да яго з боку наймальніка;

3) учынення работнікам, які выконвае выхаваўчыя функцыі, амаральнай правіннасці, несумяшчальнай з прадаўжэннем гэтай працы;

4) накіравання работніка па пастанове суда ў лячэбна-працоўны прафілакторый;
5) непадпісання работнікам, які з'яўляецца дзяржаўнай службовай асобай, пісьмовага абавязацельства па выкананні абмежаванняў, прадугледжаных заканадаўствам аб барацьбе з карупцыяй;

5¹) парушэння работнікам, які з'яўляецца дзяржаўнай службовай асобай, пісьмовага абавязацельства па выкананні абмежаванняў, прадугледжаных заканадаўствам аб барацьбе з карупцыяй, учынення правапарушэння, якое стварае ўмовы для карупцыі або карупцыйнага правапарушэння;

6) непадпісання работнікам, якому для выканання сваіх працоўных абавязкаў неабходны доступ да камерцыйнай тайны, абавязацельства аб невыдаванні камерцыйнай тайны або выдаванні камерцыйнай тайны работнікам, які мае да яе доступ;

7) узнікнення (устаўлення) акалічнасцей, якія перашкаджаюць ажыццяўленню педагагічнай дзейнасці або педагагічнай дзейнасці ў сферы фізічнай культуры і спорту ў адпаведнасці з заканадаўчымі актамі;

8) адмовы ў адпаведнасці з заканадаўчымі актамі ў прадастаўленні допуску да дзяржаўных сакрэтаў работніку, якому для выканання сваіх працоўных абавязкаў неабходны такі допуск, а таксама адмовы такога работніка ад прадастаўлення яму допуску да дзяржаўных сакрэтаў або спынення ў адпаведнасці з заканадаўчымі актамі допуску да дзяржаўных сакрэтаў такога работніка, калі спыненне яго допуску да дзяржаўных сакрэтаў з'яўляецца перашкодай для прадаўжэння ім працы на пасадзе служачага, якую ён займае;

9) невыканання, неналежнага або нясвоечасовага выканання службовай асобай выказанага ва ўстаноўленай заканадаўствам форме патрабавання службовай асобы, якая ажыццяўляе дзяржаўны кантроль (нагляд), прадпісання органа дзяржаўнай бяспекі, прадстаўлення органа дзяржаўнай аховы або непрыняцця мер па ліквідацыі адзначаных у іх парушэнняў.

Працоўны дагавор з работнікамі арганізацыі фізічнай культуры і спорту, якія бяруць удзел у спартыўнай падрыхтоўцы спартсмена, скасоўваецца ў выпадку іх спартыўнай дыскваліфікацыі за допінг у спорце.

Артыкул 48. Выхадная дапамога

Выходная дапамога выплачваецца ў выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам, іншымі актамі заканадаўства, калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Пры скасаванні працоўнага дагавора, за выключэннем кантракта, у сувязі з парушэннем наймальнікам працоўнага заканадаўства, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора работніку выплачваецца выхадная дапамога ў памеры не меншым за двухтыднёвы сярэдні заробак.

Пры спыненні працоўнага дагавора на падставах, адзначаных у пунктах 1 і 2 артыкула 42 гэтага Кодэкса, работніку выплачваецца выхадная дапамога ў памеры не меншым за тры сярэднямесячныя заробкі.

Пры спыненні працоўнага дагавора на падставах, адзначаных у пункце 5 часткі другой артыкула 35, пунктах 3 і 4 артыкула 42, пунктах 1, 2 і 8 артыкула 44 гэтага Кодэкса, работніку выплачваецца выхадная дапамога ў памеры не меншым за двухтыднёвы сярэдні заробак. Пры гэтым у выпадку спынення працоўнага дагавора на падставе, адзначанай у пункце 5 часткі другой артыкула 35 гэтага Кодэкса (адмова ад прадаўжэння працы ў сувязі са змяненнем істотных умоў працы), па прычыне ўстаўлення няпоўнага працоўнага часу менш за палову нармальнай працягласці працоўнага часу работніку выплачваецца выхадная дапамога ў памеры не меншым за адзін сярэднямесячны заробак.

Пры скасаванні працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі, яго намеснікам і галоўным бухгалтарам на падставе, указанай у пункце 1¹ часткі першай артыкула 47 гэтага Кодэкса, новы ўласнік, арандатар маёмаснага комплексу арганізацыі або асоба, якой у давернае кіраванне перададзены акцыі (долі ў статутным фондзе) арганізацыі, абавязаны

выплаціць названым работнікам выхадную дапамогу ў памеры не меншым за тры сярэднямесячныя заробкі.

Памер дапамогі можа быць павялічаны ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных калектыўным дагаворам, пагадненнем, наймальнікам.

Сумяшчальнікам выхадная дапамога не выплачваецца.

Артыкул 49. Адхіленне ад працы

Адхіленнем ад працы з'яўляецца часовае недапушчэнне работніка да выканання сваіх працоўных абавязкаў у сувязі з акалічнасцямі, прадугледжанымі гэтым артыкулам. Адхіленне ад працы афармляецца загадам (распараджэннем) наймальніка або ўпаўнаважанай ім службовай асобы з указаннем прычыны адхілення ад працы.

Загад (распараджэнне) аб'яўляецца работніку пад роспіс не пазней за наступны дзень, які з'яўляецца для работніка працоўным.

Адмова работніка ад азнаямлення з загадам (распараджэннем) афармляецца актам з указаннем прысутных пры гэтым сведкаў.

Па патрабаванні ўпаўнаважаных дзяржаўных органаў у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, наймальнік абавязаны адхіліць работніка ад працы.

Наймальнік мае права неадкладна адхіліць работніка ад працы пры выяўленні дапушчаных ім парушэнняў вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай або працоўнай дысцыпліны, якія выклікалі або здольны пацягнуць за сабой прычыненне арганізацыі ўрону, да ліквідацыі парушэнняў.

Акрамя выпадкаў, прадугледжаных заканадаўствам, наймальнік абавязаны не дапускаць да працы (адхіліць ад працы) у адпаведны дзень (змену) работніка:

1) які з'явіўся на працу ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення, а таксама ў стане, звязаным з хваробай, што перашкаджае выкананню працы;

2) які не прайшоў інструктаж, стажыроўку і праверку ведаў па пытаннях аховы працы;

3) які не выкарыстоўвае сродкі індывідуальнай засцярогі, што непасрэдна захоўваюць бяспеку працы;

4) які не прайшоў медыцынскі агляд або асведчанне на прадмет знаходжання ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення ў выпадках і парадку, прадугледжаных заканадаўствам.

Работніка, які ўчыніў раскраданне маёмасці наймальніка, наймальнік мае права адхіліць ад працы да ўступлення ў законную сілу прыговору суда або пастановы органа, у кампетэнцыю якога ўваходзіць накладанне адміністрацыйнага спагнання.

За перыяд адхілення ад працы заробатная плата не налічваецца, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных часткай дзявятай гэтага артыкула.

Пры адхіленні ад працы работніка, які не прайшоў інструктаж, стажыроўку і праверку ведаў па пытаннях аховы працы, медыцынскі агляд або асведчанне на прадмет знаходжання ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення ў выпадках і парадку, прадугледжаных заканадаўствам, не па сваёй віне, яму робіцца аплата працы за ўвесь час адхілення ад працы ў адпаведнасці з часткай першай артыкула 71 гэтага Кодэкса.

Допуск да працы работніка, адхіленага ад працы, афармляецца загадам (распараджэннем) наймальніка або ўпаўнаважанай ім службовай асобы.

Артыкул 50. Працоўная кніжка

Працоўная кніжка ўстаноўленага ўзору з'яўляецца асноўным дакументам аб працоўнай дзейнасці работніка ў выпадках, калі яе запаўненне абавязковае. Узор працоўнай кніжкі зацвярджаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы працы.

Працоўныя кніжкі запаўняюцца наймальнікам (за выключэннем наймальніка – фізічнай асобы) на ўсіх работнікаў, якія працуюць больш за пяць дзён, у тым ліку якія

паступаюць на працу ўпершыню, калі праца ў гэтага наймальніка з'яўляецца для работніка асноўнай.

Пры адсутнасці ў асобы, якая паступае на працу, працоўнай кніжкі ў сувязі з яе стратай, пашкоджаннем або па іншай прычыне па пісьмовай заяве гэтай асобы (з указаннем прычыны адсутнасці працоўнай кніжкі) у выпадках, устаноўленых заканадаўствам, наймальнік абавязаны завесці працоўную кніжку або аформіць яе дублікат.

У працоўную кніжку ўносяцца звесткі пра работніка, працу, якую ён выконвае, пераводы на іншую пастаянную працу, пра звальненні работніка і падставы спынення працоўнага дагавора, пра ўзнагароджанні і заахвочванні за поспехі ў працы, іншыя звесткі.

Падставай для ўнясення ў працоўную кніжку запісаў аб заключэнні працоўнага дагавора, пераводзе на іншую пастаянную працу, пра звальненні, а таксама пра ўзнагароджанні і заахвочванні з'яўляецца загад (распараджэнне) наймальніка.

Пры звальненні работніка працоўная кніжка выдаецца работніку ў дзень звальнення (у апошні дзень працы).

За затрымку выдачы працоўнай кніжкі па віне наймальніка ён нясе адказнасць у адпаведнасці з артыкулам 79 гэтага Кодэкса.

Парадак запаўнення, выдачы працоўных кніжак (укладышаў да іх), дублікатаў працоўных кніжак, разлікаў за працоўныя кніжкі (укладышы да іх), іх улік і парадак захоўвання наймальнікам, а таксама іншыя звесткі, не адзначаныя ў частцы чацвёртай гэтага артыкула, але якія падлягаюць унясенню ў працоўную кніжку, вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы працы.

Артыкул 51. Выдача дакументаў аб працы і заробтнай плаце

Наймальнік абавязаны не пазней за пяцідзённы тэрмін па просьбе работніка, у тым ліку звольненага, выдаць даведку з указаннем кваліфікацыі, пасады служачага (прафесіі рабочага), часу працы і памеру заробтнай платы, а таксама іншыя дакументы аб працы, прадугледжаныя заканадаўствам.

Артыкул 52. Правілы вядзення наймальнікам першасных дакументаў аб працы

Правілы вядзення першасных дакументаў аб працы ўстанаўліваюцца ў парадку, які вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

ГЛАВА 5

АБАВЯЗКІ РАБОТНІКАЎ І НАЙМАЛЬНІКАЎ

Артыкул 53. Абавязкі работнікаў

Для работнікаў устанаўліваюцца наступныя абавязкі:

1) добрасумленна выконваць свае працоўныя абавязкі, у тым ліку выконваць устаноўленыя нормы працы;

2) падпарадкоўвацца правілам унутранага працоўнага распарадку, іншым дакументам, якія рэгламентуюць пытанні працоўнай дысцыпліны, выконваць пісьмовыя і вусныя загады (распараджэнні) наймальніка, якія не супярэчаць заканадаўству і лакальным прававым актам;

3) не дапускаць дзеянняў, якія перашкаджаюць іншым работнікам выконваць іх працоўныя абавязкі;

4) забяспечваць выкананне ўстаноўленых патрабаванняў да якасці вырабляемай прадукцыі, выконваемых работ, аказваемых паслуг, не дапускаць браку ў працы, захоўваць вытворча-тэхналагічную дысцыпліну;

5) выконваць устаноўленыя нарматыўнымі прававымі актамі патрабаванні па ахове працы і бяспечным вядзенні работ, карыстацца сродкамі індыўдуальнай засцярогі;

6) асцярожна ставіцца да маёмасці наймальніка, прымаць меры да прадухілення ўрону;

7) прымаць меры да неадкладнай ліквідацыі прычын і ўмоў, якія перашкаджаюць нармальнаму выкананню працы (аварыя, прастой і г.д.), і неадкладна паведамляць пра здарэнне наймальніку;

8) падтрымліваць сваё працоўнае месца, абсталяванне і прыстасаванні ў спраўным стане, парадку і чысціні;

9) выконваць устаноўлены парадак захоўвання дакументаў, матэрыяльных і грашовых каштоўнасцей;

10) захоўваць дзяржаўную і службовую тайну, не выдаваць камерцыйную тайну наймальніка, камерцыйную тайну трэціх асоб, да якой наймальнік атрымаў доступ;

11) выконваць іншыя абавязкі, якія выцякаюць з заканадаўства, лакальных прававых актаў і працоўнага дагавора.

За невыкананне або неналежнае выкананне сваіх абавязкаў работнікі нясуць адказнасць, прадугледжаную гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі.

Артыкул 54. Абавязкі наймальнікаў пры прыёме на працу

Пры прыёме на працу наймальнік абавязаны:

1) запатрабаваць дакументы, неабходныя для заключэння працоўнага дагавора ў адпаведнасці з заканадаўствам;

2) азнаёміць работніка пад роспіс з даручанай працай, умовамі і аплатай працы і растлумачыць яго правы і абавязкі;

3) азнаёміць работніка пад роспіс з калектыўным дагаворам, пагадненнем і дакументамі, якія рэгламентуюць унутраны працоўны распарадак;

4) правесці ўводны інструктаж па ахове працы;

5) заключыць працоўны дагавор у пісьмовай форме, аформіць заключэнне працоўнага дагавора загадам (распараджэннем) і абвясціць яго работніку пад роспіс;

6) у адпаведнасці з устаноўленым парадкам завесці (запоўніць) на работніка працоўную кніжку.

У выпадку ўзнікнення сумненняў адносна сапраўднасці дакумента аб адукацыі наймальнік абавязаны накіраваць запыт у рэспубліканскі орган дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы адукацыі, аб пацвярджэнні факта яго выдачы канкрэтнай асобе.

Артыкул 55. Абавязкі наймальнікаў пры арганізацыі працы работнікаў

Пры арганізацыі працы работнікаў наймальнік абавязаны:

1) рацыянальна выкарыстоўваць працу работнікаў;

2) забяспечваць вытворча-тэхналагічную, выканальніцкую і працоўную дысцыпліну;

3) весці ўлік фактычна адпрацаванага работнікам часу;

4) выдаваць заработную плату ў тэрміны і памерах, устаноўленых заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем або працоўным дагаворам;

5) забяспечваць на кожным працоўным месцы ўмовы працы, якія адпавядаюць патрабаванням па ахове працы, выконваць устаноўленыя нарматыўнымі прававымі актамі, у тым ліку тэхнічнымі нарматыўнымі прававымі актамі, патрабаванні па ахове працы, а пры адсутнасці ў нарматыўных прававых актах, у тым ліку ў тэхнічных нарматыўных прававых актах, патрабаванняў па ахове працы прымаць неабходныя меры, якія забяспечваюць захаванне жыцця, здароўя і працаздольнасці работнікаў у працэсе працоўнай дзейнасці;

6) прымаць неабходныя меры па прафілактыцы і папярэджанні вытворчага траўматызму, прафесійных і іншых захворванняў работнікаў; кантраляваць веды і

выкананне работнікамі патрабаванняў інструкцый па ахове працы і пажарнай бяспецы; своечасова і правільна праводзіць расследаванне і ўлік няшчасных выпадкаў на вытворчасці;

7) у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам і лакальнымі прававымі актамі, своечасова даваць гарантыі і кампенсацыі ў сувязі са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы (скарочаны працоўны дзень, дадатковыя водпускі, лячэбна-прафілактычнае харчаванне і інш.); выконваць нормы па ахове працы жанчын, моладзі і інвалідаў;

8) забяспечваць работнікаў у адпаведнасці з устаноўленымі нормама спецыяльным адзеннем, спецыяльным абуткам і іншымі сродкамі індывідуальнай засцярогі, арганізоўваць належнае захоўванне і догляд гэтых сродкаў;

9) забяспечваць выкананне заканадаўства аб працы, умоў, устаноўленых калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, іншымі лакальнымі прававымі актамі і працоўнымі дагаворамі;

10) своечасова афармляць змяненні ў працоўных абавязках работніка і знаёміць яго з імі пад роспіс, ствараць умовы для азнямлення работніка з лакальнымі прававымі актамі, якія закранаюць яго правы і абавязкі;

11) забяспечваць прафесійную падрыхтоўку, павышэнне кваліфікацыі, перападрыхтоўку і стажыроўку работнікаў у адпаведнасці з заканадаўствам;

12) ствараць неабходныя ўмовы для сумяшчэння працы з атрыманнем адукацыі ў адпаведнасці з гэтым Кодэксам;

13) забяспечваць удзел работнікаў у кіраванні арганізацыяй, своечасова разглядаць крытычныя заўвагі работнікаў і паведамляць ім аб прынятых мерах;

14) прадстаўляць па запыце кантралюючых (наглядчых) органаў, упаўнаважаных на правядзенне праверак адносна выканання заканадаўства аб працы і аб ахове працы, інфармацыю і (або) дакументы, вядзенне якіх прадугледжана заканадаўствам аб працы і аб ахове працы, або паведамляць аб іх адсутнасці;

15) афармляць змяненні ўмоў і спыненне працоўнага дагавора з работнікам загадам (распараджэннем) і аб'яўляць яго работніку пад роспіс;

16) адхіляць работнікаў ад працы ў выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам і заканадаўствам;

16¹) ствараць работніку неабходныя ўмовы для захавання ўстаноўленага рэжыму камерцыйнай тайны;

17) выконваць іншыя абавязкі, якія вынікаюць з заканадаўства, лакальных прававых актаў і працоўных дагавораў.

Наймальнікі ажыццяўляюць свае абавязкі ў адпаведных выпадках па ўзгадненні або з удзелам прафсаюзаў, у тым ліку пры прыняцці лакальных прававых актаў, якія закранаюць працоўныя і сацыяльна-эканамічныя правы работнікаў.

За невыкананне або неналежнае выкананне сваіх абавязкаў наймальнікі (упаўнаважаная службовая асоба наймальніка) нясуць адказнасць, прадугледжаную гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі.

ГЛАВА 6 АПЛАТА ПРАЦЫ

Артыкул 56. Сістэма дзяржаўных гарантый па аплаце працы работнікаў

Сістэма дзяржаўных гарантый уключае ў сябе:

1) велічыню мінімальнай заробтнай платы ў Рэспубліцы Беларусь;

2) памер базавай стаўкі для аплаты працы работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый;

3) тарыфы аплаты працы работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў

бюджетных арганізацый, і дзяржаўных служачых – аклады, якія вызначаюць узроўні аплаты працы для канкрэтных прафесійна-кваліфікацыйных груп работнікаў бюджетных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджетных арганізацый, месячныя службовыя аклады дзяржаўных служачых;

4) памеры павелічэння аплаты працы за працу ва ўмовах, якія адрозніваюцца ад нарматыўных;

5) меры па падтрыманні ўзроўню рэальнага забеспячэння зароботнай платы, індэксацыі зароботнай платы;

6) абмежаванні памераў вылічэнняў з зароботнай платы;

7) забеспячэнне своєчасасці выплаты зароботнай платы і рэалізацыю дзяржаўных гарантый у частцы яе памераў;

8) адказнасць наймальнікаў за парушэнне ўмоў калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора, пагаднення па аплаце працы.

Артыкул 57. Зароботная плата

Зароботная плата – узнагароджанне за працу, якое наймальнік абавязаны выплаціць работніку за выкананую працу ў залежнасці ад яе складанасці, колькасці, якасці, умоў працы і кваліфікацыі работніка з улікам фактычна адпрацаванага часу, а таксама за перыяды, якія ўключаюцца ў працоўны час.

Зароботная плата работніка максімальным памерам не абмяжоўваецца.

Артыкул 58. Індэксацыя зароботнай платы

Індэксацыя зароботнай платы ажыццяўляецца ў сувязі з інфляцыяй, а таксама пры нясвоечасовай яе выплаце ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 59. Мінімальная зароботная плата

Мінімальная зароботная плата (месячная і пагадзінная) – дзяржаўны мінімальны сацыяльны стандарт у галіне аплаты працы, які наймальнік абавязаны прымяняць у якасці найніжэйшай мяжы аплаты працы работнікаў за працу ў нармальным умовах на працягу нармальнай працягласці працоўнага часу пры выкананні абавязкаў работніка, якія вынікаюць з заканадаўства, лакальных прававых актаў і працоўнага дагавора.

Парадак устанаўлення і павышэння мінімальнай зароботнай платы вызначаецца заканадаўствам.

Артыкул 60. Тарыфы аплаты працы работнікаў бюджетных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджетных арганізацый

Тарыфы аплаты працы работнікаў бюджетных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджетных арганізацый, вызначаюцца па базавай стаўцы і каэфіцыентах тарыфнага разраду тарыфнай сеткі (кратных памеру базавай стаўкі).

Базавая стаўка – велічыня, якая выкарыстоўваецца пры вылічэнні акладаў работнікаў бюджетных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджетных арганізацый. Памер базавай стаўкі ўстанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Кратны памер базавай стаўкі – велічыня, якая адлюстроўвае складанасць працы і ўзровень кваліфікацыі рабочых пры выкананні работ, якія не тарыфікуюцца тарыфнымі разрадамі.

Тарыфны разрад – велічыня, якая адлюстроўвае складанасць працы і ўзровень кваліфікацыі работніка.

Каэфіцыент тарыфнага разраду тарыфнай сеткі – велічыня, якая адлюстроўвае міжразрадную дыферэнцыяцыю пры вылічэнні памераў акладаў работнікаў і вызначаецца як адносіны каэфіцыентаў другога і наступных тарыфных разрадаў да каэфіцыента першага тарыфнага разраду.

Тарыфная сетка – размеркаванне катэгорый работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, па прафесійна-кваліфікацыйных групам і тарыфных разрадах (дыяпазонах тарыфных разрадаў) з адпаведнымі каэфіцыентамі. Тарыфная сетка ўстанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Аклад – памер аплаты працы работніка бюджэтнай арганізацыі, іншай арганізацыі, што атрымлівае субсідыі, работнікі якой прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, за выкананне працоўнай функцыі пэўнай складанасці і кваліфікацыі за каляндарны месяц без уліку стымулюючых заахвочвальных і кампенсацыйных выплат, які вылічваецца шляхам памнажэння базавай стаўкі на каэфіцыент тарыфнага разраду (кратны памер базавай стаўкі), устаноўлены па пасадзе (прафесіі).

Прафесійна-кваліфікацыйныя групы – групы прафесій рабочых і пасад служачых, сфарміраваныя з улікам сферы дзейнасці на аснове патрабаванняў да ўзроўню прафесійнай падрыхтоўкі і кваліфікацыі, неабходнага для ажыццяўлення адпаведнай прафесійнай дзейнасці.

Пералік тыпаў арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, ўстанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 61. Аплата працы работнікаў

Аплата працы работнікаў – вызначэнне памераў, структуры, умоў і парадку выплаты заробтнай платы работнікам за выкананне імі працоўных абавязкаў у адпаведнасці з гэтым Кодэксам, іншымі нарматыўнымі прававымі актамі, калектыўным дагаворам, пагадненнем, іншымі лакальнымі прававымі актамі і працоўным дагаворам.

Аплата працы работнікаў, за выключэннем работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, робіцца на аснове тарыфных ставак (тарыфных акладаў), якія вызначаюцца калектыўным дагаворам, пагадненнем або наймальнікам.

Аплата працы работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, робіцца на аснове тарыфнай сістэмы, якая ўключае ў сябе базавую стаўку і тарыфную сетку.

Аплата працы дзяржаўных служачых ажыццяўляецца на аснове месячных службовых акладаў, якія вызначаюцца ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Аднясенне выконваемай працы да пасад служачых (прафесій рабочых), разрадаў і наяўнасць у работніка адпаведнай кваліфікацыі вызначаюцца наймальнікам у адпаведнасці з кваліфікацыйнымі даведнікамі, зацверджанымі ў парадку, які вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь, нарматыўнымі прававымі актамі, што рэгламентуюць дзейнасць работнікаў па асобных пасадах служачых.

Рабочым, якія выконваюць нормы працы, прысваенне больш высокай кваліфікацыі ажыццяўляецца ў першую чаргу.

Артыкул 62. Аплата працы, якая прымяняецца ў асаблівых умовах

На цяжкіх работах, на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і на работах на тэрыторыях, якія падвергліся радыеактыўнаму забруджванню ў выніку катастрофы на Чарнобыльскай АЭС (далей – тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання), устанаўліваецца павышаная аплата працы ў парадку, які вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам, а таксама калектыўным дагаворам, пагадненнем, наймальнікам.

Артыкул 63. Формы, сістэмы і памеры аплаты працы

Формы, сістэмы і памеры аплаты працы работнікаў, у тым ліку стымулюючыя заахвочвальныя (надбаўкі, прэміі, бонусы і іншыя выплаты) і кампенсацыйныя (даплаты ў адпаведнасці з артыкуламі 62, 67, 69 і 70 гэтага Кодэкса і іншыя выплаты) выплаты, устанаўліваюцца наймальнікам на падставе калектыўнага дагавора, пагаднення, іншых лакальных прававых актаў і працоўнага дагавора.

Формы, сістэмы і памеры аплаты працы дзяржаўных служачых устанаўліваюцца заканадаўствам.

Формы і сістэмы аплаты працы работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, устанаўліваюцца наймальнікам, а памеры аплаты працы – заканадаўствам.

Дыферэнцыяцыя памеру аплаты працы ажыццяўляецца ў залежнасці ад складанасці і напружанасці працы, яе ўмоў, узроўню кваліфікацыі работнікаў.

Артыкул 64. Аплата працы кіраўніка арганізацыі і яго намеснікаў

Памеры аплаты працы кіраўніка арганізацыі, яго намеснікаў вызначаюцца па пагадненні бакоў пры заключэнні працоўнага дагавора ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 65. Паведамленне работнікам аб увядзенні новых або змяненні дзеючых умоў аплаты працы

Наймальнік абавязаны паведаміць работнікам аб увядзенні новых або змяненні дзеючых умоў аплаты працы не пазней чым за адзін месяц.

Артыкул 66. Аплата працы пры выкананні работ рознай кваліфікацыі

Пры выкананні работ рознай кваліфікацыі праца рабочых з пагадзіннай аплатай працы, а таксама служачых аплачваецца па працы больш высокай кваліфікацыі.

Праца рабочых са здзельнай аплатай працы аплачваецца па расцэнках выконваемай працы.

Там, дзе па характары вытворчасці рабочым са здзельнай аплатай працы даручаецца выкананне работ, тарыфікаваных ніжэй за прысвоеныя ім разрады, выплачваецца міжразрадная розніца.

Артыкул 67. Аплата працы пры сумяшчэнні пасад служачых (прафесій рабочых), пашырэнні зон абслугоўвання (павелічэнні аб'ёму працы), выкананні абавязкаў часова адсутнага работніка без вызвалення ад працы, вызначанай працоўным дагаворам, службовай (працоўнай) інструкцыяй

Работнікам, якія выконваюць у аднаго і таго ж наймальніка нароўні са сваёй асноўнай працай, вызначанай працоўным дагаворам (службовай (працоўнай) інструкцыяй), дадатковую працу па іншай або такой жа пасадзе служачага (прафесіі рабочага) без вызвалення ад сваёй асноўнай працы, ажыццяўляецца даплата.

Дадатковая праца можа выконвацца ў выглядзе:

1) сумяшчэння пасад служачых (прафесій рабочых) – выканання работнікам нароўні з працай, вызначанай працоўным дагаворам (службовай (працоўнай) інструкцыяй), дадатковай працы па другой вакантнай пасадзе служачага (прафесіі рабочага) на працягу ўстаноўленай работніку працягласці працоўнага дня (працоўнай змены);

2) пашырэння зон абслугоўвання (павелічэння аб'ёму працы) – выканання работнікам нароўні з працай, вызначанай працоўным дагаворам (службовай (працоўнай) інструкцыяй), дадатковай працы па такой жа вакантнай пасадзе служачага (прафесіі рабочага) на працягу ўстаноўленай работніку працягласці працоўнага дня (працоўнай змены);

3) выканання абавязкаў часова адсутнага работніка – выканання работнікам нароўні з працай, вызначанай працоўным дагаворам (службовай (працоўнай) інструкцыяй), дадатковай працы як па іншай, так і па такой жа пасадзе служачага (прафесіі рабочага) на працягу ўстаноўленай работніку працягласці працоўнага дня (працоўнай змены).

Памер даплаты ўстанаўліваецца наймальнікам па пагадненні з работнікам, а для работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсіды, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, – Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Тэрмін, на працягу якога работнік будзе выконваць дадатковую працу, і памер даплаты канкрэтнаму работніку ўстанаўліваюцца загадам (распараджэннем) наймальніка з пісьмовай згоды работніка.

Работнік мае права датэрмінова адмовіцца ад выканання дадатковай працы, а наймальнік – датэрмінова адмяніць даручэнне аб яе выкананні, пісьмова папярэдзіўшы аб гэтым другі бок.

Артыкул 68. Аплата працы пры часовым пераводзе

Пры часовым пераводзе з пісьмовай згоды работніка (пункт 1 часткі першай артыкула 32¹) і ў сувязі з вытворчай неабходнасцю (пункт 2 часткі першай артыкула 32¹) аплата працы ажыццяўляецца па працы, якая выконваецца, але не ніжэй за сярэдні заробак па ранейшай працы.

Пры часовым пераводзе работніка на іншую працу ў выпадку прастою (пункт 3 часткі першай артыкула 32¹) аплата працы ажыццяўляецца па працы, якая выконваецца. Пры гэтым пры часовым пераводзе на ніжэйаплатную працу за работнікам, які выконвае нормы выпрацоўкі або пераведзены на працу, якая аплачваецца пачасова, захоўваецца сярэдні заробак па ранейшай працы, а работніку, які не выконвае нормы вырабу, ажыццяўляецца аплата працы па працы, якая выконваецца, але не ніжэй за яго тарыфную стаўку (тарыфны аклад), аклад.

Артыкул 69. Кампенсацыя за працу ў звышурочны час, у дзяржаўныя святы, святочныя і выхадныя дні

За кожную гадзіну працы ў звышурочны час, у дзяржаўныя святы, святочныя (частка першая артыкула 147) і выхадныя дні звыш заробтнай платы, налічанай за названы час, ажыццяўляецца даплата:

- 1) работнікам са здельнай аплатай працы – не ніжэй за здельныя расцэнкі;
- 2) работнікам з пачасовай аплатай працы – не ніжэй за пагадзінныя тарыфныя стаўкі (тарыфныя аклады), аклады.

Канкрэтны памер даплаты ў бюджэтных арганізацыях і іншых арганізацыях, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, устанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь, у іншых арганізацыях – працоўным дагаворам і (або) лакальным прававым актам.

За працу ў звышурочны час і выхадныя дні замест даплаты са згоды работніка можа давацца іншы неаплачвальны дзень адпачынку. Пры гэтым за гадзіны працы ў звышурочны час адзін неаплачвальны дзень адпачынку даецца з разліку васьмігадзіннага працоўнага дня (адзін дзень адпачынку за восем гадзін працы ў звышурочны час).

Калі праца ў дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147) выконвалася звыш месячнай нормы працоўнага часу, работніку па яго жаданні акрамя даплаты даецца другі неаплачвальны дзень адпачынку.

Артыкул 70. Аплата працы ў начны час

За кожную гадзіну працы ў начны час або ў начную змену пры зменным рэжыме працы ажыццяўляюцца даплаты ў памеры, які ўстанаўліваецца калектыўным дагаворам, пагадненнем, наймальнікам, але не ніжэй за 20 працэнтаў пагадзіннай тарыфнай стаўкі (тарыфнага акладу) работніка, а работнікам бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, дзяржаўным служачым – Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам. Пры гэтым начной зменай лічыцца змена, у якой больш за 50 працэнтаў часу прыпадае на начны час.

Артыкул 71. Аплата працы пры невыкананні нормаў выпрацоўкі, браку, прастоі, а таксама пры асваенні новых вытворчасцей (прадукцыі)

Пры невыкананні нормаў выпрацоўкі, браку і прастоі не па віне работніка заробтная плата не можа быць ніжэйшай за дзве трэці ўстаноўленых яму тарыфнай стаўкі (тарыфнага акладу), акладу.

Пры невыкананні нормаў выпрацоўкі па віне работніка аплата ажыццяўляецца за фактычна выкананую працу.

Поўны брак і прастой па віне работніка аплаце не падлягаюць. Частковы брак па віне работніка аплачваецца па паніжаных, у залежнасці ад ступені прыдатнасці прадукцыі, расцэнках.

Брак вырабаў з прычыны скрытага дэфекту ў апрацоўваемым матэрыяле, а таксама брак не па віне работніка, выяўлены пасля прыёмкі вырабаў органам тэхнічнага кантролю, аплачваецца нароўні з прыдатнымі вырабамі.

Памер аплаты працы работнікаў у перыяд асваення новай вытворчасці (прадукцыі) вызначаецца ў калектыўным дагаворы, наймальнікам.

Артыкул 72. Аплата працы пры пераводзе і перамяшчэнні на іншую ніжэйаплатную працу

Пры пераводзе работніка з яго згоды па ініцыятыве наймальніка або ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або рэабілітацыйнай экспертнай камісіі на іншую пастаянную або часовую ніжэйаплатную працу за ім захоўваецца яго ранейшы сярэдні заробак на працягу не менш за два тыдні з дня пераводу, за выключэннем часовага пераводу ў адпаведнасці з пунктам 1 часткі першай артыкула 32¹ гэтага Кодэкса.

У тых выпадках, калі ў выніку перамяшчэння работніка (артыкул 31) змяншаецца заработная плата па прычынах, якія не залежаць ад яго, яго ранейшы сярэдні заробак захоўваецца на працягу двух месяцаў з дня перамяшчэння.

Артыкул 73. Тэрміны і перыядычнасць выплаты заработнай платы

Выплата заработнай платы ажыццяўляецца рэгулярна ў дні, вызначаныя ў калектыўным дагаворы, пагадненні або працоўным дагаворы, але не радзей за два разы на месяц, калі іншая перыядычнасць не вызначана кантрактам.

Для асобных катэгорый работнікаў заканадаўствам могуць быць вызначаны іншыя тэрміны выплаты заработнай платы.

Пры супадзенні тэрмінаў выплаты заработнай платы з выхаднымі днямі (артыкул 136) або дзяржаўнымі святамі і святочнымі днямі (частка першая артыкула 147) яна павінна ажыццяўляцца напярэдадні іх.

Артыкул 74. Формы выплаты заработнай платы

Заробная плата выплачваецца ў грашовых адзінках Рэспублікі Беларусь.

Са згоды работніка дапускаецца замена грашовай аплаты поўнасю або часткова натуральнай аплатай (змешаная форма аплаты). Натуральная аплата замест грашовай павінна падыходзіць для асабістага спажывання і быць выгаднай для работніка і яго сям'і.

Натуральная аплата не можа ажыццяўляцца таварамі, пералік якіх зацвярджаецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 75. Месца выплаты заработнай платы

Выплата заработнай платы работнікам ажыццяўляецца, як правіла, па месцы выканання імі працы.

Калі работнік у дзень выплаты заработнай платы выконвае даручэнне наймальніка па месцам працы (у арганізацыі заказчыка, службовай камандзіроўцы, па накіраванні наймальніка атрымлівае дадатковую адукацыю дарослых), то па просьбе работніка наймальнік павінен за свой кошт высласць яму належную заработную плату.

Па жаданні работніка заработная плата поўнасю або часткова пералічваецца на рахунак у банку.

Артыкул 76. Рэзервовы фонд заработнай платы

Для забеспячэння выплаты належнай работнікам заработнай платы, а таксама прадугледжаных заканадаўствам, калектыўным і працоўным дагаворамі гарантыйных і кампенсацыйных выплат у выпадку эканамічнай неплацежаздольнасці (банкруцтва) наймальніка, ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, спынення дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка і ў іншых прадугледжаных заканадаўствам выпадках наймальнікі абавязаны ствараць рэзервовы фонд заработнай платы.

Памер рэзервовага фонду, падставы, парадак яго стварэння і выкарыстання вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 77. Тэрміны канчатковага разліку пры звальненні

Пры звальненні работніка ўсе выплаты, належныя яму ад наймальніка на дзень звальнення (акрамя выплат, устаноўленых сістэмамі аплаты працы, памер якіх вызначаецца па выніках працы за месяц або іншы справаздачны перыяд), ажыццяўляюцца не пазней за дзень звальнення. Калі работнік у дзень звальнення не працаваў або калі працоўны дагавор з папярэднім выпрабаваннем скасоўваецца ў дзень сканчэння тэрміну папярэдняга выпрабавання, то адпаведныя выплаты павінны быць праведзены не пазней за дзень, які ідзе следам за днём прад'яўлення работнікам патрабавання аб разліку.

У выпадку спрэчкі аб памерах выплат, належных работніку пры звальненні, наймальнік абавязаны ў тэрмін, адзначаны ў частцы першай гэтага артыкула, выплаціць суму, якая не аспрэчваецца работнікам.

Усе выплаты (акрамя выплат, устаноўленых сістэмамі аплаты працы, памер якіх вызначаецца па выніках працы за месяц або іншы справаздачны перыяд), не атрыманыя да дня смерці работніка, ажыццяўляюцца членам яго сям'і або асобам, якія знаходзіліся на ўтрыманні работніка на дзень яго смерці, не пазней за сем каляндарных дзён з дня падачы наймальніку адпаведных дакументаў.

Выплаты, устаноўленыя сістэмамі аплаты працы, памер якіх вызначаецца па выніках працы за месяц або іншы справаздачны перыяд, ажыццяўляюцца ў парадку, устаноўленым лакальнымі прававымі актамі, не пазней за дзень выплаты заробтнай платы за справаздачны перыяд работнікам арганізацыі.

Артыкул 78. Адказнасць за затрымку разліку на дзень звальнення

У выпадку нявыплаты па віне наймальніка ў тэрміны, устаноўленыя часткай першай артыкула 77 гэтага Кодэкса, належных на дзень звальнення сум выплат работнік мае права спагнаць з наймальніка сярэдні заробак за кожны дзень іх затрымкі, а ў выпадку нявыплаты часткі сумы – прапарцыянальна нявыплачаным пры разліку грашовым сумам.

Артыкул 79. Адказнасць за затрымку выдачы працоўнай кніжкі

Пры затрымцы выдачы працоўнай кніжкі па віне наймальніка работніку выплачваецца сярэдні заробак за ўвесь час вымушанага прагулу, і дата звальнення пры гэтым змяняецца на дзень выдачы працоўнай кніжкі.

Артыкул 80. Разліковыя лісткі

Наймальнік пры выплаце заробтнай платы штомесяц абавязаны выдаваць кожнаму работніку разліковы лісток з указаннем у ім складнікаў заробтнай платы, належнай яму за адпаведны перыяд, памераў утрымання з заробтнай платы, а таксама агульнай сумы заробтнай платы, якая падлягае выплаце.

Форма разліковага лістка зацвярджаецца наймальнікам.

ГЛАВА 7 ВЫЛІЧЭННЕ СЯРЭДНЯГА ЗАРОБКУ

Артыкул 81. Вылічэнне сярэдняга заробку, які захоўваецца за час працоўнага (асноўнага і дадатковага) і сацыяльнага (у сувязі з атрыманнем адукацыі) водпускаў

Умовы і парадак вылічэння сярэдняга заробку, які захоўваецца за час працоўнага (асноўнага і дадатковага) і сацыяльнага (у сувязі з атрыманнем адукацыі) водпускаў, выплаты грашовай кампенсацыі за нявыкарыстаны працоўны водпуск вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 82. Вылічэнне сярэдняга заробку за час выканання дзяржаўных і грамадскіх абавязкаў і ў іншых выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам

Сярэдні заробак вылічваецца для аплаты часу:

1) выканання дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў, пераезду на працу ў іншую мясцовасць і для іншых выпадкаў, прадугледжаных заканадаўствам, – зыходзячы з зароботнай платы, налічанай работніку за два каляндарныя месяцы (з 1-га да 1-га чысла), якія папярэднічаюць пачатку ўказаных выплат;

2) вымушанага прагулу ў выпадках аднаўлення работніка на ранейшай працы, вызначэння памеру выхадной дапамогі і ў іншых выпадках – зыходзячы з зароботнай платы, налічанай работніку за два каляндарныя месяцы (з 1-га да 1-га чысла), якія папярэднічаюць месяцу яго звальнення.

Парадак вылічэння сярэдняга заробку вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 83. Прымяненне паправачных каэфіцыентаў пры вылічэнні сярэдняга заробку

Калі ў перыядзе, які ўлічваецца для вызначэння сярэдняга заробку, або ў перыядзе, за які ажыццяўляюцца выплаты на падставе сярэдняга заробку, адбылося павышэнне тарыфных ставак (тарыфных акладаў), акладаў, службовых акладаў, то вылічэнне сярэдняга заробку ажыццяўляецца ва ўстаноўленым парадку за папярэдні перыяд з прымяненнем паправачных каэфіцыентаў.

Парадак прымянення паправачных каэфіцыентаў пры вылічэнні сярэдняга заробку ўстанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 84. Перыяды, якія выключаюцца пры вылічэнні сярэдняга заробку

Пры вылічэнні сярэдняга заробку з перыяду, які ўлічваецца, выключаюцца перыяды, на якія ў адпаведнасці з заканадаўствам работнікі вызваліліся ад асноўнай працы з частковым захаваннем зароботнай платы або без аплаты, у парадку і на ўмовах, што вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 85. Пералік выплат, якія ўлічваюцца пры вылічэнні сярэдняга заробку

Пералік выплат, якія ўлічваюцца пры вылічэнні сярэдняга заробку, вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

ГЛАВА 8 НОРМЫ ПРАЦЫ І ЗДЗЕЛЬНЫЯ РАСЦЭНКІ

Артыкул 86. Нормы працы

Нормы працы – нормы выпрацоўкі, часу, абслугоўвання, колькасці, нарміраваныя заданні – устанаўліваюцца для работнікаў у адпаведнасці з дасягнутым узроўнем тэхнікі, тэхналогіі, арганізацыі вытворчасці і працы, а для асобных катэгорый работнікаў – таксама з улікам фізіялагічных і полаўзроставых фактараў.

Ва ўмовах калектыўных формаў арганізацыі і аплаты працы могуць прымяняцца таксама ўзбуйненыя і комплексныя нормы.

Артыкул 87. Устанаўленне, замена і перагляд нормаў працы

Наймальнік абавязаны ўстанаўліваць нормы працы, забяспечваць іх замену і перагляд з удзелам прафсаюза.

Для аднародных работ распрацоўваюцца і зацвярджаюцца ва ўстаноўленым парадку міжгаліновыя, галіновыя і іншыя нормы працы.

Аб устанаўленні, замене і пераглядзе нормаў працы работнікі павінны быць пісьмова апавешчаны не пазней чым за адзін месяц.

Артыкул 88. Вызначэнне расцэнак пры здзельнай аплаце працы

Пры здзельнай аплаце працы расцэнкі вызначаюцца зыходзячы з устаноўленых разрадаў працы, тарыфных ставак (тарыфных акладаў), акладаў і нормаў выпрацоўкі (нормаў часу).

Здзельная расцэнка вызначаецца шляхам дзялення гадзіннай тарыфнай стаўкі (гадзіннага тарыфнага акладу), гадзіннага акладу, якія адпавядаюць разрадам выконваемых работ, на гадзінную норму выпрацоўкі або шляхам памнажэння гадзіннай тарыфнай стаўкі (гадзіннага тарыфнага акладу), гадзіннага акладу, якія адпавядаюць разрадам выконваемых работ, на ўстаноўленую норму часу ў гадзінах або днях.

Артыкул 89. Забеспячэнне нармальных умоў для выканання нормаў працы

Наймальнік абавязаны забяспечваць нармальныя ўмовы для выканання работнікамі нормаў працы. Такімі ўмовамі лічацца:

- 1) забеспячэнне заказаў і аб'ёмаў работ;
- 2) спраўны стан машын, станкоў і прыстасаванняў;
- 3) своєчасовае забеспячэнне тэхнічнай дакументацыяй;
- 4) належная якасць матэрыялаў і інструментаў, неабходных для выканання працы, і іх своєчасовая падача;
- 5) своєчасовае забеспячэнне вытворчасці электраэнергіяй, газам і іншымі крыніцамі энергасілкавання;

б) здаровыя і бяспечныя ўмовы працы (выкананне патрабаванняў па ахове працы, неабходныя асвятленне, ацяпленне, вентыляцыя, ліквідацыя шкоднага ўздзеяння шуму, выпраменьванняў, вібрацыі і іншых шкодных вытворчых фактараў).

ГЛАВА 9 ГАРАНТЫ І КАМПЕНСАЦЫІ

Артыкул 90. Паняцце гарантый і кампенсацый

Гарантыі – сродкі, спосабы і ўмовы, з дапамогай якіх забяспечваецца ажыццяўленне прадастаўленых работнікам правоў.

Кампенсацыі – грашовыя выплаты, устаноўленыя з мэтай пакрыцця работнікам затрат, звязаных з выкананнем імі працоўных абавязкаў.

Артыкул 91. Службовая камандзіроўка

Службовай камандзіроўкай прызнаецца паездка работніка паводле распараджэння наймальніка на вызначаны тэрмін у іншую мясцовасць для выканання службовага задання па-за месцам яго пастаяннай працы.

Не лічацца службовымі камандзіроўкамі службовыя паездкі работнікаў, пастаянная праца якіх праходзіць у дарозе або носіць раз'язны або рухомы характар, а таксама ў межах населенага пункта, дзе размяшчаецца наймальнік.

Артыкул 92. Рэжым працоўнага часу і часу адпачынку ў службовай камандзіроўцы

На работнікаў, якія знаходзяцца ў службовай камандзіроўцы, распаўсюджваецца рэжым працоўнага часу і часу адпачынку, устаноўлены па месцы службовай камандзіроўкі.

Артыкул 93. Накіраванне ў службовую камандзіроўку і яе афармленне

Накіраванне работнікаў у службовую камандзіроўку афармляецца загадам (распараджэннем) наймальніка.

Неабходнасць выдачы работнікам камандзіровачнага пасведчання вызначаецца наймальнікам, калі іншае не ўстаноўлена заканадаўчымі актамі.

Форма камандзіровачнага пасведчання ўстанаўліваецца наймальнікам.

Накіраванне ў службовую камандзіроўку на тэрмін большы за 30 каляндарных дзён дапускаецца толькі са згоды работніка.

Днём выбыцця ў службовую камандзіроўку лічыцца дзень адпраўлення (выезду) цягніка, самалёта, аўтобуса або іншага транспартнага сродку з месца пастаяннай працы камандзіраванага, а днём прыбыцця – дзень прыезду ўказанага транспарту да месца пастаяннай працы. Пры адпраўленні транспарту да 24 гадзін уключна днём выбыцця лічацца бягучыя суткі, а з 0 гадзін і пазней – наступныя суткі.

Час заканчэння працы ў дзень выбыцця вызначаецца па дамоўленасці з наймальнікам. У выпадку прыбыцця да заканчэння працоўнага дня пытанне аб часе яўкі на працу ў гэты дзень вырашаецца ў тым жа парадку.

Артыкул 94. Выключаны

Артыкул 95. Гарантыі і кампенсацыі пры службовых камандзіроўках

За работнікамі, накіраванымі ў службовую камандзіроўку, захоўваюцца месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага) і заробная плата на працягу ўсяго тэрміну службовай камандзіроўкі, але не ніжэйшая за сярэдні заробак за ўсе працоўныя дні тыдня па графіку пастаяннага месца працы.

Пры службовых камандзіроўках наймальнік абавязаны выдаць аванс і кампенсаваць работніку наступныя выдаткі:

- 1) па праездзе да месца службовай камандзіроўкі і назад;
- 2) па найме жыллага памяшкання;
- 3) за пражыванне па-за месцам жыхарства (сутачныя);
- 4) іншыя праведзеныя работнікам з дазволу або ведама наймальніка выдаткі.

Парадак і памеры пакрыцця выдаткаў, гарантыі і кампенсацыі пры службовых камандзіроўках устанаўліваюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Прадугледжаныя ў калектыўным дагаворы, пагадненні або наймальнікам памеры пакрыцця выдаткаў не могуць быць ніжэйшыя за памеры, устаноўленыя для бюджэтных арганізацый.

Артыкул 96. Гарантыі і кампенсацыі ў сувязі з пераездам на працу ў іншую мясцовасць

Работнікам, якія пераязджаюць на працу ў іншую мясцовасць у сувязі з пераводам, прыёмам у адпаведнасці з папярэдняй дамоўленасцю, выпускнікам, якім месца працы прадастаўлена шляхам размеркавання, выпускнікам, накіраваным на працу, якія пераязджаюць у іншую мясцовасць, пакрываюцца:

1) кошт праезду работніка, выпускніка і членаў іх сямей (муж, жонка, дзеці і бацькі абаіх сужэнцаў, якія знаходзяцца на іх утрыманні і пражываюць разам з імі) на тых жа ўмовах, што і пры накіраванні работніка ў службовую камандзіроўку;

2) выдаткі па правозе маёмасці чыгуначным, водным і аўтамабільным транспартам (агульнага карыстання) у колькасці да 500 кілаграмаў на самога работніка, выпускніка і да 150 кілаграмаў на кожнага члена сям'і, які пераязджае (па пагадненні бакоў могуць быць аплачаны выдаткі па правозе большай колькасці маёмасці);

3) сутачныя за кожны дзень знаходжання ў дарозе ў адпаведнасці з заканадаўствам аб службовых камандзіроўках;

4) аднаразовая дапамога на самога работніка, выпускніка ў памеры яго месячнай тарыфнай стаўкі (тарыфнага акладу), акладу, службовага акладу па новым месцы працы і на кожнага члена сям'і, які пераязджае, у памеры адной чацвёртай дапамогі на самога работніка, выпускніка.

Кошт праезду членаў сям'і і правозу іх маёмасці, а таксама аднаразовая дапамога на іх выплачваюцца ў тым выпадку, калі яны пераязджаюць на новае месца жыхарства работніка да сканчэння аднаго года з дня фактычнага прадастаўлення ім жыллага памяшкання.

Калі работнік пераводзіцца на працу на тэрмін не большы за адзін год і сям'я з ім не пераязджае, па пагадненні бакоў яму могуць кампенсаватца выдаткі, звязаныя з пражываннем на новым месцы, пры гэтым памер пакрытых выдаткаў не павінен перавышаць палавіну памеру сутачных.

Канкрэтныя памеры кампенсацый, указаных у частцы трэцяй гэтага артыкула, не могуць быць ніжэйшыя за памеры, устаноўленыя для работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый.

Артыкул 97. Выключаны

Артыкул 98. Выпадкі вяртання кампенсацый пры пераездзе на працу ў іншую мясцовасць

Кампенсацыі, выплата якіх прадугледжана артыкулам 96 гэтага Кодэкса, маюць мэтавае прызначэнне, нясе іх наймальнік, да якога пераводзіцца, накіроўваецца або прымаецца работнік.

Кампенсацыі, выплачаныя ў сувязі з пераездам на працу ў іншую мясцовасць, павінны быць вернуты наймальніку, які выплаціў іх, поўнасцю, калі работнік:

1) не з'явіўся на працу або адмовіўся прыступіць да яе без уважлівай прычыны;

2) да заканчэння тэрміну працы, прадугледжанага заканадаўствам аб працы, працоўным дагаворам або абумоўленага пры пераводзе, накіраванні або прыёме на працу, а пры адсутнасці вызначанага тэрміну – да сканчэння аднаго года працы звольніўся па ўласным жаданні без уважлівай прычыны або быў звольнены за вінаватыя дзеянні, якія ў

адпаведнасці з гэтым Кодэксам і іншымі актамі заканадаўства з'явіліся падставай для спынення працоўнага дагавора.

Пры няўцы на працу або адмове прыступіць да працы па ўважлівай прычыне работнік абавязаны вярнуць атрыманыя сродкі, за выключэннем панесеных падарожных выдаткаў.

Артыкул 99. Кампенсацыі за рухомы і раз'язны характар працы, выкананне работ вахтовым метадам

Работнікам устанаўліваюцца кампенсацыі за рухомы і раз'язны характар працы, выкананне працы вахтовым метадам, пастаянную працу ў дарозе, працу па-за месцам жыхарства (палявое забеспячэнне).

Парадак, умовы і памеры выплат кампенсацый, прадугледжаных часткай першай гэтага артыкула, вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які ажыццяўляе дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Артыкул 100. Гарантыі для работнікаў, выбраных на выбарныя пасады служачых у дзяржаўныя органы

Работнікам, вызваленым ад працы з прычыны іх выбарнага пасады служачых у дзяржаўныя органы, пасля заканчэння паўнамоцтваў па выбарнай пасадзе служачага прадастаўляецца ранейшая праца (пасада служачага, прафесія рабочага), а пры яе адсутнасці – іншая раўнацэнная праца (пасада служачага, прафесія рабочага), за выключэннем выпадкаў ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, спынення (прыпынення) у адпаведнасці з заканадаўчымі актамі дзейнасці адваката, які ажыццяўляе адвакацкую дзейнасць індывідуальна, натарыуса, які ажыццяўляе натарыяльную дзейнасць у натарыяльным бюро, фізічнай асобы, якая ажыццяўляе дзейнасць па аказанні паслуг у сферы аграэкалогіі, індывідуальнага прадпрыемства.

Артыкул 101. Гарантыі для работнікаў на час выканання дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў

На час выканання дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў, калі ў адпаведнасці з заканадаўствам гэтыя абавязкі могуць ажыццяўляцца ў працоўны час, работнікам гарантуецца захаванне месца працы, пасады служачага (прафесіі рабочага) і сярэдняга заробку за кошт адпаведных дзяржаўных або іншых органаў і арганізацый.

Работнікам, якія прыцягваюцца да выканання воінскіх абавязкаў, прадастаўляюцца гарантыі ў адпаведнасці з заканадаўствам.

Сярэдні заробак захоўваецца ў выпадках выканання наступных дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў у працоўны час:

- 1) ажыццяўлення выбарчага права;
- 2) ажыццяўлення дэпутацкіх паўнамоцтваў і паўнамоцтваў члена Савета Рэспублікі Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам;
- 3) удзелу ў якасці дэлегатаў на з'ездах, пленумах, канферэнцыях, якія склікаюцца дзяржаўнымі органамі, а ў выпадках, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, – прафсаюзамі, іншымі грамадскімі аб'яднаннямі;
- 4) яўкі па выкліку ў органы дасудовага следства, да пракурора і ў суд у якасці сведкі, пацярпелага, эксперта, спецыяліста, перакладчыка, панятога, а таксама ўдзелу ў судовых пасяджэннях у якасці народных засядацеляў, грамадскіх абвінавачаных і грамадскіх абаронцаў, прадстаўнікоў грамадскіх арганізацый і працоўных калектываў;

5) удзелу ў калектыўных перагаворах у парадку і на ўмовах, прадугледжаных калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, а пры іх адсутнасці – па пагадненні паміж бакамі калектыўных перагавораў;

5¹) удзелу ў якасці працоўнага арбітра на час разгляду калектыўнай працоўнай спрэчкі;

6) удзелу ў працы камісій па прызначэнні пенсій пры мясцовых выканаўчых і распарадчых органах і медыка-рэабілітацыйных экспертных камісій у якасці накіраваных прафсаюзнымі арганізацыямі членаў гэтых камісій;

7) яўкі па выкліку ў камісію па прызначэнні пенсій у якасці сведкі для дачы паказанняў аб працоўным стажы;

8) удзелу членаў пазаштатных і добраахвотных пажарных фарміраванняў у тушэнні пажараў;

9) выканання іншых дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 102. Гаранты і кампенсацыі для работнікаў пры павышэнні кваліфікацыі, перападрыхтоўцы, прафесійнай падрыхтоўцы і стажыроўцы па накіраванні наймальніка

Пры павышэнні кваліфікацыі, перападрыхтоўцы, прафесійнай падрыхтоўцы і стажыроўцы работнікаў па накіраванні наймальніка за работнікам захоўваюцца месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага) і ажыццяўляюцца выплаты, устаноўленыя Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 103. Гаранты для работнікаў, якія накіроўваюцца на медыцынскі агляд і медыцынскае абследаванне ў дзяржаўныя арганізацыі аховы здароўя

За час знаходжання ў дзяржаўных арганізацыях аховы здароўя на медыцынскім аглядзе або медыцынскім абследаванні ў працоўны час за работнікамі, абавязанымі праходзіць такія агляд або абследаванне, захоўваецца сярэдні заробак па месцы працы.

Артыкул 104. Гаранты для работнікаў, якія з'яўляюцца донарамі крыві і яе кампанентаў

Работнікам, якія з'яўляюцца донарамі крыві і яе кампанентаў, прадастаўляюцца гаранты ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі ў сферы донарства крыві і яе кампанентаў.

Артыкул 105. Гаранты для работнікаў-вынаходнікаў і рацыяналізатараў

Праца па ўкараненні вынаходак або рацыяналізатарскіх прапаноў, якая выконваецца работнікам-аўтарам у таго ж наймальніка, аплата пачынаецца ў памеры не меншым за сярэдні заробак.

Пры ўкараненні вынаходкі або рацыяналізатарскай прапановы ў іншага наймальніка вызваленне ад працы з захаваннем пасады служачага (прафесіі рабочага) і аплата гэтай працы ў памеры не меншым за сярэдні заробак ажыццяўляюцца па дамоўленасці паміж наймальнікамі і работнікам.

Артыкул 106. Кампенсацыя за знос транспартных сродкаў, абсталявання, інструментаў і прыстасаванняў, якія належаць работніку

Работнікі, якія выкарыстоўваюць свае транспартныя сродкі, абсталяванне, інструменты і прыстасаванні для патрэб наймальніка, маюць права на атрыманне за іх знос

(амартызацыю) кампенсацыі, памер і парадак выплаты якой вызначаюцца па дамоўленасці з наймальнікам.

Артыкул 107. Утрыманні з заробтнай платы

Утрыманні з заробтнай платы могуць ажыццяўляцца толькі ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Утрыманні з заробтнай платы работнікаў для пагашэння іх запазычанасці наймальніку могуць ажыццяўляцца паводле распараджэння наймальніка:

1) для вяртання авансу, выдадзенага ў лік заробтнай платы; для вяртання сум, залішне выплачаных з прычыны падліковых памылак; для пагашэння незрасходаванага і своечасова не вернутага авансу, выдадзенага на службовую камандзіроўку або перавод у іншую мясцовасць, на гаспадарчыя патрэбы, калі работнік не аспрэчвае падставы і памер утрымання. У гэтых выпадках наймальнік мае права зрабіць распараджэнне аб утрыманні не пазней за адзін месяц з дня заканчэння тэрміну, устаноўленага для вяртання авансу, пагашэння запазычанасці, або з дня няправільна вылічанага выплаты;

2) пры звальненні работніка да заканчэння таго працоўнага года, у лік якога ён ужо атрымаў працоўны водпуск, за неадпрацаваныя дні водпуску. Утрыманні за гэтыя дні не ажыццяўляюцца, калі працоўны дагавор спыняецца па пагадненні бакоў, калі работнік звальняецца на падставах, указаных у пунктах 2, 4 і 5 часткі другой артыкула 35, пунктах 1–3 і 5 артыкула 42, пунктах 1, 2, 6 і 8 артыкула 44 гэтага Кодэкса, калі працоўны дагавор скасоўваецца па жаданні (патрабаванні) работніка ў сувязі з атрыманнем адукацыі па накіраванні наймальніка або выхадам на пенсію, а таксама калі пры звальненні работніку не налічваюцца якія-небудзь выплаты або калі наймальнік, маючы на тое права, не зрабіў утрымання пры выплаце разліку або ўтрымаў толькі частку запазычанасці работніка;

3) пры пакрыцці шкоды, прычыненай па віне работніка наймальніку, у памеры да трох яго сярэднямесячных заробкаў (частка першая артыкула 408).

Заробная плата, залішне выплачаная работніку наймальнікам, у тым ліку пры няправільным прымяненні закона, не можа быць з яго спагнана, за выключэннем выпадкаў падліковай памылкі.

Наймальнік у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, абавязаны рабіць утрыманні з заробтнай платы работніка па яго пісьмовай заяве для правядзення безнаяўных разлікаў.

Артыкул 108. Абмежаванне памеру ўтрымання з заробтнай платы

Пры кожнай выплаце заробтнай платы агульны памер усіх утрыманняў не можа перавышаць 20 працэнтаў, а ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам аб выканаўчым вядзенні, – 50 працэнтаў заробтнай платы, належнай да выплаты работніку.

Пры ўтрыманні з заробтнай платы, якое ажыццяўляецца ў адпаведнасці з пунктам 3 часткі другой артыкула 107 гэтага Кодэкса, пры кожнай выплаце заробтнай платы памер такога ўтрымання (пры спагнанні сум, у тым ліку паводле выканаўчых дакументаў, – агульны памер усіх утрыманняў) не можа перавышаць 50 працэнтаў заробтнай платы, належнай да выплаты работніку, калі магчымасць большага памеру ўтрымання (агульнага памеру ўсіх утрыманняў) не вызначана заканадаўчымі актамі.

Пры ўтрыманні з заробтнай платы паводле некалькіх выканаўчых дакументаў за работнікам павінна быць захавана не менш за 50 працэнтаў заробку.

Абмежаванні, устаноўленыя гэтым артыкулам, не распаўсюджваюцца на выпадкі:

спагнання аліментаў на непаўналетніх дзяцей, спагнання выдаткаў, затрачаных дзяржавай на ўтрыманне дзяцей, якія знаходзяцца на дзяржаўным забеспячэнні. За работнікам павінна быць захавана не менш за трыццаць працэнтаў заробку;

пакрыцця асуджанымі, якія адбываюць пакаранне ў выглядзе пажыццёвага заключэння, пазбаўлення волі, за выключэннем тых, якія адбываюць пакаранне ў

папраўчых калоніях-пасяленнях, шкоды, прычыненай злачынствам, маральнай шкоды і шкоды, прычыненай жыццю і здароўю грамадзяніна, звязаных са здзейсненым злачынствам. За работнікам павінна быць захавана не менш за дзесяць працэнтаў заробку; пакрыцця асуджанымі, якія адбываюць іншыя віды пакарання, шкоды, прычыненай злачынствам, маральнай шкоды і шкоды, прычыненай жыццю і здароўю грамадзяніна, звязаных са здзейсненым злачынствам. За работнікам павінна быць захавана не менш за трыццаць працэнтаў заработнай платы і прыраўнаваных да яе даходаў.

Артыкул 109. Забарона ўтрымання з некаторых сум, якія падлягаюць выплаце работнікам

Не дапускаюцца ўтрыманні з прадугледжаных заканадаўствам сум выхадной дапамогі, кампенсацый і іншых выплат, на якія, згодна з заканадаўствам, не накіроўваецца спаганне.

ГЛАВА 10 ПРАЦОЎНЫ ЧАС

Артыкул 110. Працоўны час і яго нарміраванне

Працоўным часам лічацца час, на працягу якога работнік у адпаведнасці з гэтым Кодэксам, іншымі актамі заканадаўства аб працы, лакальнымі прававымі актамі і ўмовамі працоўнага дагавора абавязаны знаходзіцца на працоўным месцы або ў іншым устаноўленым па ўзгадненні з наймальнікам месцы і выконваць працоўныя абавязкі, а таксама час працы, якая выконваецца паводле прапановы, распараджэння або з ведама наймальніка звыш устаноўленай працягласці працоўнага часу (звышурочная праца, праца ў выхадныя дні, а таксама ў дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147)).

Працоўны час нарміруецца шляхам устанаўлення нормаў яго працягласці на працягу календарнага тыдня (працоўны тыдзень) і на працягу сутак (працоўны дзень, працоўная змена).

Нарміраванне працягласці працоўнага часу ажыццяўляецца наймальнікам з улікам абмежаванняў, устаноўленых гэтым Кодэксам і калектыўным дагаворам.

Артыкул 111. Нармальная працягласць працоўнага часу

Нармальнай прызнаецца працягласць працоўнага часу, роўная поўнай (артыкул 112) або скарачанай (артыкулы 113 і 114) яго норме, устаноўленай у адпаведнасці з гэтай главой.

Калі наймальнікам або ў калектыўным дагаворы не вызначана працягласць працоўнага тыдня, устаноўленай яе нормай лічыцца гранічная працягласць, прадугледжаная артыкуламі 112–114 гэтага Кодэкса.

Артыкул 112. Поўная норма працягласці працоўнага часу

Поўная норма працягласці працоўнага часу не можа перавышаць 40 гадзін на тыдзень.

Артыкул 113. Скарачаная працягласць працоўнага часу для работнікаў на роботах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы

Работнікам, занятым на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, на падставе атэстацыі працоўных месцаў па ўмовах працы ўстанаўліваецца скарачаная працягласць працоўнага часу – не большая за 35 гадзін на тыдзень.

Агульная працягласць працоўнага часу пры ўключэнні ў яго часу дастаўкі работнікаў да месца працы пад зямлю і назад на яе паверхню не можа перавышаць 37 гадзін 45 мінут на тыдзень.

Спіс вытворчасцей, цэхаў, прафесій рабочых і пасадаў служачых са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, праца ў якіх дае права на скарачаную працягласць працоўнага часу, зацвярджаецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 114. Скарачаная працягласць працоўнага часу для асобных катэгорый работнікаў

Для работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, устанаўліваецца скарачаная працягласць працоўнага часу: ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў – не большая за 23 гадзіны на тыдзень, ад шаснаццаці да васьмнаццаці гадоў – не большая за 35 гадзін на тыдзень.

Працягласць працоўнага часу навучэнцаў, якія атрымліваюць агульную сярэднюю, прафесійна-тэхнічную адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, працуюць на працягу навучальнага года ў вольны ад вучобы час, не можа перавышаць палавіну максімальнай працягласці працоўнага часу, прадугледжанай часткай першай гэтага артыкула для асоб адпаведнага ўзросту.

Інвалідам I і II групы ўстанаўліваецца скарачаная працягласць працоўнага часу – не большая за 35 гадзін на тыдзень.

Працягласць працоўнага часу для працуючых на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання ў зоне эвакуацыі (адчужэння), у тым ліку часова накіраваных або камандзіраваных у гэтыя зоны, не можа перавышаць 35 гадзін на тыдзень.

Для асобных катэгорый работнікаў (настаўнікі, урачы і інш.) скарачаная працягласць працоўнага часу ўстанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 115. Нарміраванне працягласці штодзённай працы (змены)

Працягласць штодзённай працы (змены) вызначаецца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці) з выкананнем нормы працягласці працоўнага тыдня, устаноўленай наймальнікам у адпаведнасці з артыкуламі 112–114 гэтага Кодэкса.

Працягласць штодзённай працы (змены) не можа перавышаць:

1) для работнікаў ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў – 4 гадзіны 36 мінут, ад шаснаццаці да васьмнаццаці гадоў – сем гадзін;

2) для навучэнцаў, якія атрымліваюць агульную сярэднюю, прафесійна-тэхнічную адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, працуюць на працягу навучальнага года ў вольны ад вучобы час, ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў – 2 гадзіны 18 мінут, ва ўзросце ад шаснаццаці да васьмнаццаці гадоў – 3 гадзіны 30 мінут;

3) для інвалідаў I і II групы – сем гадзін;

4) для працуючых на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання ў зоне эвакуацыі (адчужэння), у тым ліку часова накіраваных або камандзіраваных у гэтыя зоны, – сем гадзін.

Для работнікаў, занятых на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, дзе ўстаноўлена скарачаная працягласць працоўнага часу, а таксама для работнікаў, якія маюць асаблівы характар працы, максімальна дапушчальная працягласць штодзённай працы (змены) не можа перавышаць:

1) пры 35-гадзінным працоўным тыдні – сем гадзін;

2) пры 30-гадзінным і менш працоўным тыдні – шэсць гадзін.

Артыкул 116. Працягласць працоўнага часу ў працоўны дзень, які непасрэдна папярэднічае дзяржаўнаму святу або святочнаму дню

Працягласць працоўнага часу ў працоўны дзень, які непасрэдна папярэднічае дзяржаўнаму святу або святочнаму дню (частка першая артыкула 147), скарачаецца на адну гадзіну.

Калі па ўмовах вытворчасці скарачэнне працягласці працоўнага часу, прадугледжанае часткай першай гэтага артыкула, немагчымае, перапрацоўка кампенсуецца па пагадненні бакоў прадастаўленнем дадатковага дня адпачынку, аплатавага ў адзінарным памеры, па меры намнажэння гэтых гадзін або павышанай іх аплатай у памеры, устаноўленым для аплаты звышурочнай працы (частка першая артыкула 69).

Артыкул 117. Праца ў начны час

Начным часам лічыцца час з 22 гадзін да 6 гадзін.

Пры працы ў начны час устаноўленая працягласць працы (змены) скарачаецца на адну гадзіну з адпаведным скарачэннем працоўнага тыдня.

Гэта правіла не распаўсюджваецца на работнікаў, для якіх ужо прадугледжана скарачэнне працоўнага часу (артыкулы 113 і 114), а таксама калі такое скарачэнне немагчымае па ўмовах вытворчасці, у тым ліку ў бесперапынных вытворчасцях, або калі работнік прыняты для выканання працы толькі ў начны час.

Да працы ў начны час, нават калі яна прыпадае на частку працоўнага дня або змены, не дапускаюцца:

- 1) цяжарныя жанчыны;
- 2) выключаны;
- 3) работнікі, маладзейшыя за васямнаццаць гадоў.

Інваліды пры ўмове, што такая праца не забаронена ім індывідуальнымі праграмамі рэабілітацыі інвалідаў, а таксама жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў, могуць прыцягвацца да працы ў начны час толькі з іх пісьмовай згоды.

Артыкул 118. Няпоўны працоўны час

Па пагадненні паміж работнікам і наймальнікам могуць устанаўлівацца як пры прыёме на працу, так і пасля няпоўны працоўны дзень або няпоўны працоўны тыдзень.

Наймальнік абавязаны ўстанаўліваць няпоўны працоўны час работнікам, указаным у частцы другой артыкула 289 гэтага Кодэкса.

Пры няпоўным працоўным дні змяншаецца норма працягласці штодзённай працы, устаноўленая правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам працы ў наймальніка.

Пры няпоўным працоўным тыдні скарачаецца колькасць працоўных дзён на тыдзень.

Няпоўны працоўны час можа таксама заключацца ў адначасовым змяншэнні нормаў працягласці штодзённай працы і колькасці працоўных дзён на тыдзень.

Пагадненне аб няпоўным працоўным часе можа быць заключана на вызначаны або нявызначаны тэрмін.

Артыкул 118¹. Ненарміраваны працоўны дзень

Ненарміраваны працоўны дзень – асаблівы рэжым працы, у адпаведнасці з якім асобныя работнікі могуць пры неабходнасці эпизадычна паводле пісьмовага або вуснага загада (распараджэння), пастановы наймальніка або па сваёй ініцыятыве з ведама наймальніка або ўпаўнаважанай службовай асобы наймальніка выконваць свае працоўныя абавязкі за межамі ўстаноўленай нормы працягласці працоўнага часу. Магчымая ў сувязі з гэтым перапрацоўка звыш нормы працоўнага часу не з'яўляецца звышурочнай працай і

кампенсуецца прадастаўленнем дадатковага водпуску за ненарміраваны працоўны дзень (артыкул 158).

Катэгорыі работнікаў, якім не ўстанаўліваецца ненарміраваны працоўны дзень, вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 119. Звышурочная праца

Звышурочнай лічыцца праца, выкананая работнікам паводле прапановы, распараджэння або з ведама наймальніка звыш устаноўленай для яго працягласці працоўнага часу, прадугледжанай правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам працы (зменнасці).

Не прызнаецца звышурочнай праца, выкананая звыш устаноўленай працягласці працоўнага часу:

1) па ініцыятыве самога работніка без прапановы, распараджэння або ведама наймальніка;

2) работнікамі з няпоўным працоўным часам у межах поўнага працоўнага дня (змены), поўнага працоўнага тыдня;

3) работнікамі па сумяшчальніцтве ў таго ж наймальніка, а таксама ў іншага наймальніка звыш часу асноўнай працы;

4) работнікамі-надомнікамі.

Артыкул 120. Абмежаванне звышурочных работ

Прыцягненне да звышурочных работ дапускаецца толькі са згоды работніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 121 гэтага Кодэкса, а таксама калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Да звышурочных работ не дапускаюцца:

1) цяжарныя жанчыны;

2) выключаны;

3) работнікі, маладзейшыя за васьмнаццаць гадоў;

4) работнікі, якія атрымліваюць агульную сярэднюю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі, прафесійна-тэхнічную адукацыю, у дні вучэбных заняткаў;

5) вызваленыя ад звышурочных работ у адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі;

б) іншыя катэгорыі работнікаў у адпаведнасці з заканадаўствам.

Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў – да васьмнаццаці гадоў), і інваліды могуць прыцягвацца да звышурочных работ толькі з іх пісьмовай згоды, прычым інваліды толькі ў выпадку, калі такія работы не забаронены ім індывідуальнымі праграмамі рэабілітацыі інвалідаў.

Артыкул 121. Выключныя выпадкі, калі дапускаюцца звышурочныя работы без згоды работніка

Звышурочныя работы без згоды работніка дапускаюцца толькі ў наступных выключных выпадках:

1) пры правядзенні работ для прадухілення катастрофы, вытворчай аварыі, неадкладнай ліквідацыі іх наступстваў або наступстваў стыхійнага бедства, прадухілення няшчасных выпадкаў, аказання хуткай медыцынскай дапамогі;

2) пры правядзенні грамадска неабходных работ па водазабеспячэнні, газазабеспячэнні, ацяпленні, асвятленні, каналізацыі, транспарце, сувязі – для ліквідацыі выпадковых або нечаканых акалічнасцей, якія парушаюць правільнае іх функцыянаванне.

Артыкул 122. Гранічная колькасць звышурочных работ

Звышурочныя работы не павінны перавышаць для кожнага работніка 10 гадзін на працоўны тыдзень і 180 гадзін на год, а працягласць штодзённай працы з улікам звышурочных работ не павінна перавышаць 12 гадзін.

У гранічную колькасць не ўключаюцца звышурочныя работы, выкананыя ў выпадках, прадугледжаных артыкулам 121 гэтага Кодэкса.

Урад Рэспублікі Беларусь мае права скарачаць на вызначаны тэрмін гранічную колькасць звышурочных работ у цэлым па рэспубліцы ці па галінах або асобных тэрыторыях з тым, каб пашырыць магчымасці працаўладкавання незанятага насельніцтва.

Наймальнік абавязаны весці дакладны ўлік звышурочных работ, выкананых кожным работнікам. Інфармацыя аб іх колькасці прадастаўляецца работніку па яго патрабаванні.

Артыкул 123. Рэжым працоўнага часу

Рэжым працоўнага часу – парадак размеркавання наймальнікам устаноўленых гэтым Кодэксам для работнікаў нормаў штодзённай і штотыднёвай працягласці працоўнага часу і часу адпачынку на працягу сутак, тыдня, месяца і іншых каляндарных перыядаў.

Рэжым працоўнага часу вызначае час пачатку і заканчэння працоўнага дня (змены), час абедзеннага і іншых перапынкаў, паслядоўнасць чаргавання работнікаў па зменах, працоўныя і выхадныя дні.

Рэжым працоўнага часу работнікаў распрацоўваецца зыходзячы з рэжыму працы, які прымяняецца ў наймальніка, і вызначаецца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці).

Графік работ (зменнасці) зацвярджаецца наймальнікам па ўзгадненні з прафсаюзам.

Устаноўлены рэжым працоўнага часу даводзіцца да ведама работнікаў не пазней чым за адзін месяц да ўвядзення яго ў дзеянне.

У выпадку вытворчай неабходнасці (частка другая артыкула 33) наймальнік мае права змяніць паслядоўнасць чаргавання работнікаў па зменах, папярэдзіўшы аб гэтым работніка не пазней чым за дзень да пачатку змены.

Артыкул 124. Пяцідзённы і шасцідзённы працоўны тыдзень

Пяцідзённы з двума выхаднымі днямі або шасцідзённы з адным выхадным днём працоўны тыдзень устанаўліваецца наймальнікам па ўзгадненні з прафсаюзам.

Калі пры пяцідзённым працоўным тыдні сума гадзін пяці працоўных дзён за каляндарны тыдзень меншая за тыднёвую норму, неадпрацоўка пакрываецца па меры яе ўтварэння ў асобных тыдні за кошт аднаго або двух (за выключэннем нядзелі) выхадных дзён, якія ў графіку работ (зменнасці) плануюцца як працоўныя дні.

Сума гадзін працы па графіку зменнасці пры пяцідзённым і шасцідзённым працоўным тыдні павінна адпавядаць разліковай норме працоўнага часу кожнага каляндарнага года, якая ўстанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 125. Зменная праца і рэжым працоўнага часу пры зменнай працы

Праца ў дзве і больш змен лічыцца зменнай працай. Зменная праца ўводзіцца ў тых выпадках, калі працягласць вытворчага працэсу (работы) перавышае ўстаноўленую працягласць штодзённай працы, а таксама з мэтай больш эфектыўнага выкарыстання абсталявання, павелічэння аб'ёму вытворчасці (работ, паслуг).

Рэжым працоўнага часу пры зменнай працы вызначаецца графікам зменнасці ў адпаведнасці з артыкулам 123 гэтага Кодэкса. Пры гэтым працягласць змены не можа перавышаць 12 гадзін. Іншая працягласць змены для асобных катэгорый работнікаў можа

ўстанаўлівацца Урадам Рэспублікі Беларусь. Работнікі чаргуюцца па зменах раўнамерна. Праца на працягу дзвюх змен запар забараняецца.

Мінімальная працягласць штодзённага адпачынку паміж зменамі (ад канца адной да пачатку наступнай) павінна быць разам з часам перапынку для адпачынку і харчавання не меншая за двайную працягласць часу працы ў змене, якая папярэднічае адпачынку.

Калі працягласць змены па графіку большая за восем гадзін, змяншэнне працягласці штодзённага адпачынку паміж зменамі кампенсуецца за кошт павелічэння штотыднёвага бесперапыннага адпачынку.

Артыкул 126. Падсумаваны ўлік працоўнага часу

У арганізацыях, дзе па ўмовах вытворчасці (працы) немагчымае або эканамічна неэтазгоднае захаванне ўстаноўленай для дадзенай катэгорыі работнікаў штодзённай або штотыднёвай працягласці працоўнага часу, можа прымяняцца падсумаваны ўлік працоўнага часу.

Штотыднёвая працягласць працоўнага часу пры падсумаваным уліку можа быць большай або меншай за ўстаноўленую норму працягласці працоўнага часу на тыдзень (артыкулы 112–114). Пры гэтым штодзённая працягласць працоўнага часу не можа перавышаць 12 гадзін у сярэднім за ўліковы перыяд.

Сума гадзін працоўнага часу па графіку работ (зменнасці) за ўліковы перыяд не павінна перавышаць норму гадзін за гэты перыяд, разлічаную ў адпаведнасці з артыкуламі 112–117 гэтага Кодэкса.

Уліковым перыядам пры падсумаваным уліку працоўнага часу прызнаецца перыяд, у межах якога павінна быць выканана ў сярэднім устаноўленая для дадзенай катэгорыі работнікаў норма працягласці працоўнага часу на тыдзень (артыкулы 112–114).

Працягласць уліковага перыяду ўстанаўліваецца наймальнікам і не можа перавышаць адзін каляндарны год. Уліковы перыяд можа вызначацца каляндарнымі перыядамі (месяц, квартал), іншымі перыядамі.

Падсумаваны ўлік працоўнага часу ўводзіцца наймальнікам па ўзгадненні з прафсаюзам.

Артыкул 127. Падзел працоўнага дня на часткі

На тых работах, дзе гэта неабходна з прычыны асаблівага характару працы, а таксама пры правядзенні работ, інтэнсіўнасць якіх неаднолькавая на працягу працоўнага дня (змены), працоўны дзень можа быць падзелены на асобныя часткі з перапынкамі працягласцю не меншай за дзве гадзіны, уключаючы перапынак для адпачынку і харчавання. Пры гэтым агульная працягласць працоўнага часу не павінна перавышаць устаноўленую працягласць штодзённай працы.

Час перапынкаў на працягу працоўнага дня ў працоўны час не ўключаецца.

Рашэнне аб падзеле працоўнага дня на часткі прымаецца наймальнікам па ўзгадненні з прафсаюзам.

Артыкул 128. Рэжым гнуткага працоўнага часу

Рэжым гнуткага працоўнага часу – форма арганізацыі працоўнага часу, пры якой для асобных работнікаў або калектываў структурных падраздзяленняў арганізацыі дапускаецца ў вызначаных межах самарэгуляванне пачатку, заканчэння і агульнай працягласці працоўнага дня. Пры гэтым патрабуецца поўная адпрацоўка ўстаноўленай законам сумарнай колькасці працоўных гадзін на працягу прынятага ўліковага перыяду (працоўнага дня, тыдня, месяца і інш.).

Рэжым гнуткага працоўнага часу ўстанаўліваецца наймальнікам па індывідуальных або калектывных просьбах у парадку, вызначаным лакальнымі прававымі актамі, пры

ўмове, калі гэта ўлічвае інтарэсы вытворчасці, не прывядзе да ўскладненняў у працы арганізацыі, не парушыць нармальную дзейнасць і рытмічнасць вытворчасці.

Работнікі, якія пераводзяцца на рэжым гнуткага працоўнага часу, павінны быць праінфармаваны аб даце пераводу на гэты рэжым, азнаёмы з умовамі і спецыфікай працы па гэтым рэжыме ў парадку, вызначаным лакальнымі прававымі актамі.

Рэжым гнуткага працоўнага часу не ўстанаўліваецца пры зменнай працы.

Артыкул 129. Складнікі і варыянты рэжымаў гнуткага працоўнага часу

Гнуткі працоўны час уключае:

1) пераменны (гнуткі) час – час у пачатку і ў канцы працоўнага дня (змены), у межах якога работнік мае права пачынаць і заканчваць працу паводле свайго меркавання;

2) фіксаваны час – час абавязковай прысутнасці на працы ўсіх працуючых па рэжыме гнуткага працоўнага часу ў дадзеным падраздзяленні прадпрыемства. Па працягласці – гэта асноўная частка працоўнага дня;

3) перапынак для харчавання і адпачынку, які звычайна падзяляе фіксаваны час на дзве прыкладна роўныя часткі. Фактычная яго працягласць не ўключаецца ў працоўны час;

4) працягласць уліковага перыяду, якая вызначае каляндарны час (месяц, тыдзень і г.д.), на працягу якога кожным работнікам павінна быць адпрацавана працягласць працоўнага часу, устаноўленая наймальнікам у адпаведнасці з заканадаўствам.

Працягласць фіксаванага часу і кожнай часткі гнуткага часу вызначаецца наймальнікам з улікам меркавання работнікаў.

Максімальная працягласць гнуткага часу на працягу працоўнага дня не павінна перавышаць 10 гадзін, а за ўліковы перыяд сума гадзін працоўнага часу павінна быць роўная норме гадзін за гэты перыяд.

Артыкул 130. Выпадкі пераводу на звычайны рэжым працы

Наймальнік мае права перавесці работніка (работнікаў) з рэжыму гнуткага працоўнага часу на агульнаўстаноўлены рэжым працы:

1) у выпадку вытворчай неабходнасці – часова на тэрмін да аднаго месяца;

2) пры парушэнні работнікам прынятага рэжыму апрача прымянення адпаведных дысцыплінарных спагнанняў – на тэрмін да трох месяцаў, а пры паўторным парушэнні – на тэрмін не меншы за два гады;

3) у выпадку сістэматычнага парушэння работнікамі структурнага падраздзялення правіл, якія рэгламентуюць працу ва ўмовах гнуткага працоўнага часу, упаўнаважаная службовая асоба наймальніка павінна перавесці дадзенае структурнае падраздзяленне на агульнаўстаноўлены рэжым працы.

Артыкул 131. Выключаны

Артыкул 132. Выкарыстанне працоўнага часу

Работнікі абавязаны ў час прыходзіць на працу і поўнасю выкарыстоўваць устаноўленую заканадаўствам працягласць працоўнага часу для выканання сваіх абавязкаў, а наймальнік павінен ствараць умовы для поўнага і прадукцыйнага выкарыстання працоўнага часу.

У працоўны час забараняецца адцягваць работнікаў ад іх непасрэднай працы, вызваляць ад працы для выканання грамадскіх абавязкаў і правядзення мерапрыемстваў, не звязаных з вытворчай дзейнасцю, калі іншае не прадугледжана заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Артыкул 133. Абавязак наймальніка па арганізацыі ўліку працоўнага часу

Наймальнік абавязаны арганізаваць улік яўкі работнікаў на працу і адыходу з яе.

Да пачатку працы кожны работнік павінен у парадку, устаноўленым наймальнікам, адзначыць свой прыход, а па заканчэнні – адыход.

Улік явак на працу і адыходу з яе вядзецца ў табелях выкарыстання працоўнага часу, гадавых табельных картках і іншых дакументах з указаннем прозвішча, ініцыялаў работніка, каляндарных дзён уліковага перыяду, колькасці адпрацаванага часу, у тым ліку ў звышурочны час, у дзяржаўныя святы, святочныя (частка першая артыкула 147) і выхадныя дні, і іншых неабходных звестак. Формы дакументаў для ўліку явак на працу і адыходу з яе, а таксама парадак іх запаўнення зацвярджаюцца наймальнікам.

Уліку падлягае фактычны працоўны час, што складаецца з адпрацаванага і неадпрацаванага часу, які ўключаецца ў адпаведнасці з заканадаўствам у працоўны час.

У складзе адпрацаванага часу асобна ўлічваецца час звышурочных работ, пачасовай працы здзельшчыкаў, службовых камандзіровак і працы па сумяшчальніцтве.

У складзе неадпрацаванага часу вылучаюцца аплачвальны і неаплачвальны час, а таксама страты працоўнага часу як па віне работніка, так і пры адсутнасці яго віны.

Фактычны працоўны час улічваецца з моманту яўкі работніка на месца выканання працы згодна з правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, графікам работ (зменнасці) або асобым указаннем наймальніка і да моманту фактычнага вызвалення ад працы ў гэты працоўны дзень (змену).

Як фактычна адпрацаваны павінен улічвацца час выканання асноўных і падрыхтоўча-заклучных аперацый (атрыманне нарада, матэрыялаў, інструментаў, азнаямленне з тэхнікай, дакументацыяй, падрыхтоўка і прыбіранне працоўнага месца, здача гатовай прадукцыі і інш.), перапынкаў, прадугледжаных тэхналогіяй, арганізацыяй працы, правіламі яе тэхнічнага нарміравання і аховы, а пры іх адсутнасці – наймальнікам па ўзгадненні з прафсаюзам.

У фактычны час не ўваходзіць і не ўлічваецца час праезду ад месца жыхарства да месца пастаяннай працы (пастаяннага збору) і назад, час, неабходны на дарогу ад прахадной да працоўнага месца, на пераапраананне перад пачаткам і пасля заканчэння працы, на рэгістрацыю пры адыходзе.

Час унутрызменных прастоёў улічваецца пачынаючы з пяці мінут.

Час выкарыстання работнікаў у перыяд прастою на іншых работах у лісток прастою не ўключаецца і афармляецца выдачай разавых нарадаў.

ГЛАВА 11 ПЕРАПЫНКІ НА ПРАЦЯГУ ПРАЦОЎНАГА ДНЯ. ДЗЯРЖАЎНЫЯ СВЯТЫ, СВЯТОЧНЫЯ І ВЫХАДНЫЯ ДНІ

Артыкул 134. Перапынак для адпачынку і харчавання

Работнікам прадастаўляецца на працягу працоўнага дня перапынак для адпачынку і харчавання працягласцю не меншай за 20 мінут і не большай за дзве гадзіны, які выкарыстоўваецца работнікам паводле свайго меркавання і ў працоўны час не ўключаецца.

Час прадастаўлення перапынку і яго канкрэтная працягласць устанаўліваюцца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку ці графікам работ (зменнасці) або па пагадненні паміж работнікам і наймальнікам.

Час, які неабходны для прыёму ежы на тых работах, дзе па ўмовах вытворчасці перапынак устанавіць нельга, і які прадастаўляецца работніку на працягу працоўнага дня, уключаецца ў працоўны час. Пералік такіх работ, парадак і месца прыёму ежы ўстанаўліваюцца наймальнікам у адпаведнасці з калектыўным дагаворам, пагадненнем або правіламі ўнутранага працоўнага распарадку.

Артыкул 135. Дадатковыя спецыяльныя перапынкі

Работнікам, якія выконваюць работы на адкрытым паветры або ў закрытых памяшканнях, што не абаграваюцца ў халодны перыяд года, а таксама асобныя віды работ, разам з перапынкам для адпачынку і харчавання, прадастаўляюцца дадатковыя спецыяльныя перапынкі на працягу працоўнага дня, якія ўключаюцца ў працоўны час (перапынкі для кармлення дзіцяці, перапынкі для абагравання, перапынкі для адпачынку на пагрузачна-разгрузачных і іншых работах). Віды гэтых работ, працягласць і парадак прадастаўлення такіх перапынкаў вызначаюцца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку і (або) калектыўным дагаворам.

Артыкул 136. Выхадныя дні

Усім работнікам прадастаўляюцца выхадныя дні (штотыднёвы бесперапынны адпачынак).

Пры пяцідзённым працоўным тыдні прадастаўляюцца два выхадныя дні кожны каляндарны тыдзень.

Пры шасцідзённым працоўным тыдні прадастаўляецца адзін выхадны дзень.

Агульным выхадным днём з'яўляецца нядзеля, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкуламі 140 і 141 гэтага Кодэкса. У выключных выпадках нядзеля можа быць абвешчана працоўным днём Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь.

Другі выхадны дзень пры пяцідзённым працоўным тыдні ўстанаўліваецца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці), калі іншае не вызначана па пагадненні бакоў.

Абодва выхадныя дні прадастаўляюцца, як правіла, запар. З мэтай рацыянальнага выкарыстання працоўнага часу, выхадных дзён, дзяржаўных свят і святочных дзён (частка першая артыкула 147) Урад Рэспублікі Беларусь па ўзгадненні з Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь можа пераносіць асобныя працоўныя дні на выхадныя дні, якія прыпадаюць на суботу.

Перанос наймальнікам выхаднага дня, прадугледжанага правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці), на іншы каляндарны тыдзень прызнаецца іх змяненнем і дапускаецца ў парадку, устаноўленым артыкуламі 142 і 143 гэтага Кодэкса.

Выхадныя дні прадастаўляюцца не пазней чым за шэсць працоўных дзён запар.

Артыкул 137. Права на выхадныя дні

Права на выхадныя дні маюць усе работнікі.

Выхадныя дні работнік можа выкарыстоўваць паводле свайго меркавання.

Работнік, які знаходзіцца ў службовай камандзіроўцы, карыстаецца выхаднымі днямі ў адпаведнасці з правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці), устаноўленымі ў наймальніка, да якога накіраваны работнік. Калі работнік спецыяльна камандзіраваны для выканання працы ў свой выхадны дзень, то кампенсацыя за працу ва ўказаны дзень ажыццяўляецца ў адпаведнасці з артыкулам 69 гэтага Кодэкса. Калі работнік абавязваецца наймальнікам выбыць у службовую камандзіроўку або прыбыць са службовай камандзіроўкі ў свой выхадны дзень, то наймальнік па жаданні работніка прадастаўляе яму іншы неаплачвальны дзень адпачынку не пазней за месяц, наступны за месяцам, у якім работнік знаходзіўся ў службовай камандзіроўцы.

Артыкул 138. Працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку

Працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку павінна быць не меншай за 42 гадзіны.

Працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку вылічваецца згодна з правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці) з моманту заканчэння працоўнага дня (змены) напярэдадні выходнага дня (выхадных дзён) і да моманту яго пачатку ў першы пасля выходнага дня (выхадных дзён) працоўны дзень.

Пры зменнай працы, а таксама падсумаваным уліку працоўнага часу мінімальна працягласць штотыднёвага адпачынку можа вылічвацца ў сярэднім за ўліковы перыяд.

Артыкул 139. Наступствы супадзення выходнага дня з дзяржаўным святам або святочным днём

Калі выходны дзень паводле правіл унутранага працоўнага распарадку або графіка працы (зменнасці) супадае з дзяржаўным святам або святочным днём (частка першая артыкула 147), выходны дзень не пераносіцца і іншы дзень адпачынку не прадастаўляецца.

Артыкул 140. Выхадныя дні ў арганізацыях, якія дзейнічаюць бесперапынна

У арганізацыях з бесперапынным вытворча-тэхналагічным цыклам (металургічная, хімічная вытворчасць, сельская гаспадарка і інш.), а таксама тых, якія забяспечваюць пастаяннае бесперапыннае абслугоўванне насельніцтва, арганізацый (электрастанцыі, тэлеграф, пошта, хуткая дапамога, транспарт, абслугоўванне асноўнай вытворчасці і інш.), выходныя дні прадастаўляюцца ў розныя дні каляндарнага тыдня пачаргова кожнай групе работнікаў згодна з графікам работ (зменнасці).

Артыкул 141. Выхадныя дні ў арганізацыях, якія пастаянна абслугоўваюць насельніцтва ў суботы і нядзелі

У арганізацыях, якія пастаянна абслугоўваюць насельніцтва ў суботы і нядзелі (гандаль, бытавое абслугоўванне, тэатры, кінатэатры, музеі і інш.), выходны дзень (выхадныя дні) устанаўліваецца ў іншы дзень тыдня ў парадку, прадугледжаным артыкуламі 136–139 гэтага Кодэкса, і з улікам рэкамендацый мясцовых выканаўчых і распарадчых органаў.

Артыкул 142. Праца ў выходныя дні са згоды або па ініцыятыве работніка

Праца ў выходныя дні дапускаецца па прапанове наймальніка і толькі з пісьмовай згоды работніка або па ініцыятыве работніка са згоды наймальніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкуламі 143 гэтага Кодэкса.

Калі да працы ў выходны дзень прыцягваецца некалькі работнікаў, то наймальнік павінен атрымаць пісьмовую згоду кожнага з іх.

Неабходнасць выканання працы ў выходны дзень са згоды або па ініцыятыве работніка вызначае наймальнік.

Артыкул 143. Выключныя выпадкі прыцягнення да працы ў выходны дзень без згоды работніка

Наймальнік мае права прыцягваць работніка да працы ў яго выходны дзень, устаноўлены правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці), без згоды работніка ў наступных выключных выпадках для:

- 1) прадухілення катастрофы, вытворчай аварыі, выканання работ, неабходных для неадкладнай ліквідацыі іх наступстваў або наступстваў стыхійнага бедства;
- 2) прадухілення няшчасных выпадкаў;
- 3) ліквідацыі выпадковых або нечаканых акалічнасцей, якія могуць парушыць або парушылі нармальнае функцыянаванне водазабеспячэння, газазабеспячэння, ацяплення, асвятлення, каналізацыі, транспарту, сувязі;

4) аказання медыцынскім персаналам экстраннай медыцынскай дапамогі.

Артыкул 144. Гранічная колькасць выхадных дзён, якія могуць выкарыстоўвацца для прыцягнення работнікаў да працы

Дапускаецца выкарыстанне для працы не больш за 12 выхадных дзён на год кожнага работніка.

У гранічную колькасць выхадных дзён не ўключаюцца выхадныя дні, у якія работнік прыцягваўся да працы ў адпаведнасці з артыкулам 143 гэтага Кодэкса.

Артыкул 145. Афармленне прыцягнення да працы ў выхадны дзень

Прыцягненне да працы ў выхадны дзень афармляецца загадам (распараджэннем) наймальніка з выкананнем гарантый, прадугледжаных артыкуламі 263, 276 і 287 гэтага Кодэкса.

Артыкул 146. Выключаны

Артыкул 147. Дзяржаўныя святы і святочныя дні

Праца не ажыццяўляецца ў дзяржаўныя святы і святочныя дні, устаноўленыя і аб'яўленыя Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь непрацоўнымі.

У дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая гэтага артыкула) дапускаюцца работы, прыпыненне якіх немагчымае па вытворча-тэхналагічных умовах (арганізацыі, якія дзейнічаюць бесперапынна), работы, выкліканыя неабходнасцю пастаяннага бесперапыннага абслугоўвання насельніцтва, арганізацый, а таксама неадкладныя рамонтныя і пагрузачна-разгрузачныя работы.

Работы, прыпыненне якіх немагчымае па вытворча-тэхналагічных умовах, і работы, якія выклікаюцца неабходнасцю пастаяннага бесперапыннага абслугоўвання насельніцтва, арганізацый, плануюцца загадзя ў графіку работ (зменнасці) у лік месячнай нормы працоўнага часу.

Неадкладныя рамонтныя і пагрузачна-разгрузачныя работы могуць выконвацца ў дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая гэтага артыкула) у адпаведнасці з зацверджаным графікам або паводле распараджэння наймальніка, калі іх нельга было загадзя прадугледзець.

Артыкул 148. Выключаны

ГЛАВА 12 ПРАЦОЎНЫЯ І САЦЫЯЛЬНЫЯ ВОДПУСКІ

Артыкул 149. Права на працоўныя і сацыяльныя водпускі

Работнікі маюць права на працоўныя і сацыяльныя водпускі пры наяўнасці падстаў, прадугледжаных гэтым Кодэксам.

Артыкул 150. Паняцце водпуску. Віды водпускаў

Пад водпускам разумеецца вызваленне ад працы паводле працоўнага дагавора на вызначаны перыяд для адпачынку і іншых сацыяльных мэт з захаваннем ранейшай працы і сярэдняга заробку ў выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам.

Работнікам прадастаўляюцца наступныя віды водпускаў:

1) працоўныя водпускі:

асноўны водпуск;

дадатковыя водпускі;
2) сацыяльныя водпускі:
па цяжарнасці і родах;
па доглядзе дзяцей;
у сувязі з атрыманнем адукацыі;
у сувязі з катастрофай на Чарнобыльскай АЭС;
па ўважлівых прычынах асабістага і сямейнага характару.

Артыкул 151. Вылічэнне працягласці водпускаў

Працягласць водпускаў работнікаў вылічваецца ў каляндарных днях.

Дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147), якія прыпадаюць на перыяд працоўнага водпуску, у лік каляндарных дзён водпуску не ўключаюцца і не аплачваюцца.

Артыкул 152. Афармленне водпускаў

Водпускі афармляюцца загадам (распараджэннем, рашэннем) або запіскай аб водпуску, якія падпісваюцца ад імені наймальніка ўпаўнаважанай ім службовай асобай.

Прыкладная форма запіскі аб водпуску ўстанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 153. Мэта і агульныя ўмовы прадастаўлення працоўнага водпуску

Працоўны водпуск прызначаны для адпачынку і аднаўлення працаздольнасці, умацавання здароўя і іншых асабістых патрэб работніка.

Працоўны водпуск прадастаўляецца за працу на працягу працоўнага года (штогод) з захаваннем ранейшай працы і сярэдняга заробку.

Пад ранейшай працай разумеецца праца, якая выконвалася да водпуску ў таго ж наймальніка, па той жа пасадзе служачага (прафесіі рабочага) і кваліфікацыі на тым жа працоўным месцы.

Артыкул 154. Права на асноўны водпуск

Работнікі незалежна ад таго, хто з'яўляецца іх наймальнікам, ад віду заключанага імі працоўнага дагавора, формы арганізацыі і аплаты працы маюць права на асноўны водпуск, калі іншае не прадугледжана заканадаўчымі актамі.

Артыкул 155. Працягласць асноўнага водпуску

Працягласць асноўнага водпуску не можа быць меншай за 24 каляндарныя дні.

Пералікі арганізацый і пасад служачых, а таксама катэгорый работнікаў з працягласцю асноўнага водпуску большай за 24 каляндарныя дні, умовы прадастаўлення і канкрэтная працягласць гэтага водпуску ўстанаўліваюцца Урадам Рэспублікі Беларусь па ўзгадненні з Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь.

Працягласць асноўнага водпуску абавязковая для ўсіх наймальнікаў.

Артыкул 156. Выключаны

Артыкул 157. Дадатковыя водпускі за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асаблівы характар працы

Работнікам, занятым на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, на падставе атэстацыі працоўных месцаў па ўмовах працы прадастаўляецца дадатковы водпуск за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы.

Работнікам, праца якіх звязана з асаблівасцямі выканання працы, прадастаўляецца дадатковы водпуск за асаблівы характар працы.

Парадак, умовы прадастаўлення ўказаных дадатковых водпусकाў і іх працягласць, а таксама парадак правядзення атэстацыі працоўных месцаў па ўмовах працы зацвярджаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь па ўзгадненні з Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 158. Дадатковы водпуск за ненарміраваны працоўны дзень

Работнікам з ненарміраваным працоўным днём наймальнік устанаўлівае дадатковы водпуск за ненарміраваны працоўны дзень працягласцю да 7 каляндарных дзён.

Парадак, умовы прадастаўлення і працягласць гэтага водпуску вызначаюцца калектыўным або працоўным дагаворам, наймальнікам, а ў дачыненні да работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, – Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 159. Дадатковы водпуск за працяглы стаж працы

Работнікам, якія маюць працяглы стаж працы ў адной арганізацыі, галіне, наймальнік можа ўстанаўліваць дадатковы водпуск за працяглы стаж працы да 3 каляндарных дзён.

Парадак, умовы прадастаўлення і працягласць гэтага водпуску вызначаюцца калектыўным або працоўным дагаворам, наймальнікам.

Артыкул 160. Дадатковыя заахвочвальныя водпускі

Дадатковыя заахвочвальныя водпускі могуць устанаўлівацца калектыўным дагаворам, пагадненнем або наймальнікам усім работнікам, асобным іх катэгорыям (па відах вытворчасцей, работ, структурных падраздзяленняў), а асабіста – працоўным дагаворам.

Артыкул 161. Замена водпуску грашовай кампенсацыяй

Частка працоўнага водпуску (асноўнага і дадатковага), якая перавышае 21 каляндарны дзень, па пагадненні паміж работнікам і наймальнікам можа быць заменена грашовай кампенсацыяй.

Пры падзеле працоўнага водпуску на часткі па пагадненні бакоў адна з частак працоўнага водпуску або пэўная колькасць дзён з гэтай часткі могуць быць заменены грашовай кампенсацыяй пры ўмове выкарыстання работнікам за бягучы працоўны год працоўнага водпуску агульнай працягласцю не меншай за 21 каляндарны дзень.

Замена грашовай кампенсацыяй водпускаў, якія прадастаўляюцца авансам, водпускаў, якія прадастаўляюцца цяжарным жанчынам, работнікам, прызнаным інвалідамі, работнікам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў, і работнікам за працу ў зонах радыеактыўнага забруджвання, а таксама дадатковых водпускаў за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асаблівы характар працы не дапускаецца.

Артыкул 162. Падсумоўванне працоўных водпускаў

Дадатковы водпуск далучаецца да асноўнага водпуску працягласцю 24 каляндарныя дні, калі іншае не прадугледжана заканадаўствам. Пры наяўнасці ў работніка права на некалькі дадатковых водпусках іх працягласць падсумоўваецца.

Дадатковыя заахвочвальныя водпускі, якія прадастаўляюцца ў адпаведнасці з пунктам 3 часткі першай артыкула 261² гэтага Кодэкса, далучаюцца да асноўнага водпуску, на які работнік мае права (часткі першай і другой артыкула 155).

Пры наяўнасці ў работніка, які мае асноўны водпуск большы за 24 каляндарныя дні, права на некалькі дадатковых водпусках і атрыманне ў выніку падсумоўвання ў парадку, прадугледжаным часткамі першай і другой гэтага артыкула, працоўных водпусках рознай працягласці работніку прадастаўляецца працоўны водпуск большай працягласці.

Артыкул 163. Працоўны год

Працоўны год, за які прадастаўляецца працоўны водпуск, – прамежак часу, які роўны па працягласці каляндарнаму году, але вылічваецца для кожнага работніка з дня прыёму на працу.

Артыкул 164. Перыяды, якія ўключаюцца ў працоўны год

У працоўны год, за які прадастаўляецца працоўны водпуск, за выключэннем выпадку, прадугледжанага часткай другой гэтага артыкула, уключаюцца:

1) фактычна адпрацаваны час;

2) час, які работнік не працаваў, але за ім згодна з заканадаўствам або калектыўным дагаворам захоўваліся ранейшая праца і заробная плата (сярэдні заробак) ці яму выплачвалася дапамога па дзяржаўным сацыяльным страхаванні, за выключэннем часу водпуску па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў, а таксама выхадныя дні, дзяржаўныя святы, святочныя дні, устаноўленыя і аб'яўленыя непрацоўнымі, і іншыя дні адпачынку, якія прадастаўляюцца работніку;

3) час прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам водпусках без захавання заробнай платы, калі гэтыя водпускі не перавышаюць 14 каляндарных дзён на працягу працоўнага года;

4) час аплачанага вымушанага прагулу;

4¹) час адхілення ад працы работніка ў выпадках, прадугледжаных часткай дзевятай артыкула 49 гэтага Кодэкса, а таксама час адхілення ад працы пры наступным аднаўленні работніка на ранейшай працы;

5) іншыя перыяды, якія не адпавядаюць умовам, вызначаным пунктамі 1–4¹ гэтай часткі, але ў дачыненні да якіх заканадаўствам або калектыўным дагаворам, пагадненнем прадугледжана ўключэнне іх у працоўны год.

Перыяды, якія ўключаюцца ў працоўны год, за які прадастаўляюцца дадатковыя водпускі за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і асаблівы характар працы (артыкул 157), вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 165. Умова, пры якой зрушваецца працоўны год

Калі сума перыядаў, якія ўключаюцца ў працоўны год згодна з артыкулам 164 гэтага Кодэкса, меншая за 12 поўных каляндарных месяцаў, працоўны год работніка зрушваецца на час, якога не хапае.

Артыкул 166. Умовы прадастаўлення працоўных водпусках за першы працоўны год

Працоўныя водпускі (асноўны і дадатковы) за першы працоўны год прадастаўляюцца не раней чым праз шэсць месяцаў працы ў наймальніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных гэтым артыкулам.

Да сканчэння шасці месяцаў працы наймальнік абавязаны прадаставіць працоўныя водпускі па жаданні работніка:

- 1) жанчынам перад водпускам па цяжарнасці і родах або пасля яго;
- 2) асобам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў;
- 3) работнікам, прынятым на працу ў парадку пераводу;
- 4) выключаны;
- 5) сумяшчальнікам, калі працоўны водпуск па асноўным месцы працы прыходзіцца на перыяд да шасці месяцаў працы па сумяшчальніцтве;
- 6) выключаны;
- 7) удзельнікам Вялікай Айчыннай вайны;
- 8) маці (мачасе), бацьку (айчыму), якія выхоўваюць дваіх і больш дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (дзіця-інваліда ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў);
- 9) работнікам, якія атрымліваюць агульную сярэдняю, прафесійна-тэхнічную, сярэдняю спецыяльную, вышэйшую, паслявузаўскую адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі;
- 10) у іншых выпадках, прадугледжаных калектыўным дагаворам, пагадненнем або працоўным дагаворам.

Працуючым жонкам (мужам) ваеннаслужачых, па іх жаданні, працоўны водпуск прадастаўляецца адначасова з водпускам іх мужоў (жонак).

Дапускаецца, акрамя выпадкаў, выкладзеных у пунктах 1–9 часткі другой і часткі трэцяй гэтага артыкула, прадастаўленне водпуску прапарцыянальна адпрацаванай частцы працоўнага года, але не меншай за 14 каляндарных дзён.

Артыкул 167. Умовы прадастаўлення працоўных водпускаў за другі і наступныя працоўныя гады

Працоўныя водпускі (асноўны і дадатковы) за другі і наступныя працоўныя гады прадастаўляюцца ў любы час працоўнага года ў адпаведнасці з чарговасцю прадастаўлення працоўных водпускаў, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам.

Артыкул 168. Чарговасць прадастаўлення працоўных водпускаў

Чарговасць прадастаўлення працоўных водпускаў устанаўліваецца для калектыву работнікаў графікам працоўных водпускаў, які зацвярджаецца наймальнікам, а таксама ўзгодненым з прафсаюзам, калі такое ўзгадненне прадугледжана калектыўным дагаворам. Пры складанні графіка працоўных водпускаў наймальнік улічвае меркаванне работніка аб часе яго водпуску, калі гэта не перашкаджае нармальнай дзейнасці арганізацыі і рэалізацыі права на водпуск іншых работнікаў, а таксама плануе чарговасць працоўных водпускаў у адпаведнасці з часткай чацвёртай гэтага артыкула.

Графік працоўных водпускаў складаецца на каляндарны год не пазней за 5 студзеня або іншы тэрмін, устаноўлены калектыўным дагаворам, пагадненнем або ўзгоднены наймальнікам з прафсаюзам, і даводзіцца да ведама ўсіх работнікаў.

Дата пачатку працоўнага водпуску вызначаецца па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам.

Пры складанні графіка працоўных водпускаў наймальнік абавязаны запланавать водпуск па жаданні работніка:

- у летні або іншы зручны час:
- 1) асобам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў;

2) ветэранам Вялікай Айчыннай вайны і ветэранам баявых дзеянняў на тэрыторыі іншых дзяржаў;

3) маці (мачасе), якая выхоўвае дваіх і больш дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў, а таксама маці (мачасе), бацьку (айчому), якія выхоўваюць дзіця-інваліда ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў;

4) работнікам, якія захварэлі на прамянёвую хваробу, выкліканую наступствамі катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, іншых радыяцыйных аварый, і перанеслі яе;

5) работнікам, якія з'яўляюцца інвалідамі, у дачыненні да якіх устаноўлена прычынная сувязь калецтва або захворвання, што прывялі да інваліднасці, з катастрофай на Чарнобыльскай АЭС;

б) удзельнікам ліквідацыі наступстваў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС;

7) работнікам, якія эвакуіраваны, адселены, самастойна выехалі з тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання з зоны эвакуацыі (адчужэння), зоны першачарговага адсялення і зоны наступнага адсялення, за выключэннем работнікаў, якія прыбылі ва ўказаныя зоны пасля 1 студзеня 1990 г.;

8) донарам крыві і яе кампанентаў, узнагароджаным нагрудным знакам адрознення Міністэрства аховы здароўя «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знакам пашаны «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знакамі «Ганаровы донар СССР», «Ганаровы донар Таварыства Чырвонага Крыжа БССР»;

9) Героям Беларусі, Героям Савецкага Саюза, Героям Сацыялістычнай Працы, поўным кавалерам ордэнаў Айчыны, Славы, Працоўнай Славы;

10) іншым работнікам у адпаведнасці з заканадаўчымі актамі, калектыўным дагаворам або працоўным дагаворам;

у пэўны перыяд:

1) работнікам, якія атрымліваюць агульную сярэдняю, прафесійна-тэхнічную, сярэдняю спецыяльную, вышэйшую, паслявузаўскую адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі, – перад або ў перыяд праходжання бягучай і выніковай атэстацыі, а таксама ў час канікул ва ўстанове адукацыі, арганізацыі, якая рэалізуе адукацыйныя праграмы паслявузаўскай адукацыі;

2) работнікам, жонкі якіх знаходзяцца ў водпуску па цяжарнасці і родах, – у перыяд гэтага водпуску;

3) працуючым па сумяшчальніцтве – адначасова з працоўным водпускам па асноўнай працы;

4) настаўнікам (выкладчыкам) устаноў агульнай сярэдняй, прафесійна-тэхнічнай, сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай і спецыяльнай адукацыі, спецыяльных навучальна-выхаваўчых і лячэбна-выхаваўчых устаноў – у летні час;

5) жанчынам перад водпускам па цяжарнасці і родах або пасля яго;

б) працуючым жонкам (мужам) ваеннаслужачых – адначасова з водпускам іх мужоў (жонак).

Артыкул 169. Абавязак наймальніка паведамляць работніку аб часе пачатку працоўнага водпуску

Наймальнік абавязаны паведаміць работніку аб часе пачатку працоўнага водпуску не пазней чым за 15 календарных дзён, за выключэннем выпадкаў, калі працоўны водпуск прадастаўляецца індывідуальна па папярэдняй дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам.

Артыкул 170. Штогадовае прадастаўленне працоўнага водпуску. Выключныя выпадкі пераносу працоўнага водпуску на наступны год

Наймальнік абавязаны прадастаўляць работніку працоўны водпуск, як правіла, на працягу кожнага працоўнага года (штогод).

У выключных выпадках, калі прадастаўленне поўнага працоўнага водпуску работніку ў бягучым працоўным годзе можа неспрыяльна адбіцца на нармальнай дзейнасці арганізацыі, адваката, які ажыццяўляе адвакацкую дзейнасць індывідуальна, натарыуса, які ажыццяўляе натарыяльную дзейнасць у натарыяльным бюро, фізічнай асобы, якая ажыццяўляе дзейнасць па аказанні паслуг у сферы аграэкатурызму, індывідуальнага прадпрымальніка, дапускаецца са згоды работніка перанос часткі водпуску на наступны працоўны год.

Частка працоўнага водпуску, якая засталася, не можа быць меншай за чатырнаццаць календарных дзён і прадастаўляецца да заканчэння бягучага працоўнага года.

Частка працоўнага водпуску, якая пераносіцца, па жаданні работніка далучаецца да водпуску за наступны працоўны год або выкарыстоўваецца асобна.

Забараняецца непрадастаўленне працоўнага водпуску работнікам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў, і работнікам, якія маюць права на дадатковыя водпускі за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асаблівы характар працы.

Артыкул 171. Права работніка на перанос або прадаўжэнне працоўнага водпуску на працягу бягучага працоўнага года

Працоўны водпуск можа быць перанесены або прадоўжаны:

- 1) пры часовай непрацаздольнасці работніка;
- 2) пры надыходзе тэрміну водпуску па цяжарнасці і родах;
- 3) у выпадку прыцягнення работніка да выканання дзяржаўных абавязкаў з правам на вызваленне ад працы;

- 4) пры супадзенні працоўнага водпуску з водпускам у сувязі з атрыманнем адукацыі (калі работнік аформіў такі водпуск перад працоўным водпускам або ў час апошняга пасля атрымання выкліку ўстанова адукацыі);

- 5) у выпадках нявыплаты работніку ва ўстаноўлены тэрмін заробтнай платы за час водпуску;

- б) са згоды бакоў, а таксама ў іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам.

Калі прычыны, пералічаныя ў частцы першай гэтага артыкула, надыходзяць у час працоўнага водпуску, ён прадаўжаецца на адпаведную колькасць календарных дзён працоўнага водпуску або па жаданні работніка нявыкарыстаная частка водпуску пераносіцца на іншы ўзгоднены з наймальнікам тэрмін бягучага працоўнага года.

Калі прычыны, пералічаныя ў частцы першай гэтага артыкула, надыйшлі да пачатку працоўнага водпуску, водпуск па жаданні работніка пераносіцца на іншы час бягучага працоўнага года, які вызначаецца па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам.

Работнік абавязаны паведаміць наймальніку аб прычынах, якія перашкаджаюць выкарыстанню працоўнага водпуску ў запланаваны тэрмін, і часе прадаўжэння водпуску.

Артыкул 172. Права наймальніка на датэрміновае прадастаўленне працоўнага водпуску работнікам

Наймальнік мае права датэрмінова прадаставіць працоўны водпуск усім або асобным катэгорыям работнікаў у выпадку нечаканага прыпынення працы ў сувязі з аварыяй, стыхійным бедствам, незабяспечанасцю энергарэсурсамі, сыравінай і па іншых выключных і загадзя не прадбачаных акалічнасцях.

Артыкул 173. Наступствы адмовы работніка ад выкарыстання працоўнага водпуску без законных падстаў і згоды наймальніка

Калі працоўны водпуск прадастаўлены з захаваннем устаноўленага парадку, але работнік адмаўляецца выкарыстоўваць водпуск у вызначаны для яго тэрмін без законных падстаў, наймальнік мае права адмовіць работніку ў пераносе водпуску і не выплачваць грашовую кампенсацыю за нявыкарыстаны водпуск, акрамя выпадкаў, прадугледжаных часткай першай артыкула 179 гэтага Кодэкса.

Артыкул 174. Падзел працоўнага водпуску на часткі. Адкліканне з водпуску

Па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам працоўны водпуск можа быць падзелены на дзве часткі, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем. Пры гэтым адна частка павінна быць не меншай за 14 каляндарных дзён.

Працоўны водпуск можа быць перапынены па прапанове наймальніка і са згоды работніка (адкліканне з водпуску).

Не выкарыстаная ў сувязі з гэтым частка водпуску па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам прадастаўляецца на працягу бягучага працоўнага года або па жаданні работніка далучаецца да водпуску за наступны працоўны год ці кампенсуецца ў грашовай форме. Пры гэтым грашовая кампенсацыя за не выкарыстаную ў сувязі з адкліканнем частку водпуску дапускаецца пры ўмове выкарыстання работнікам у бягучым працоўным годзе не менш за 14 каляндарных дзён працоўнага водпуску.

Калектыўным дагаворам могуць вызначацца акалічнасці, пры наяўнасці якіх дапускаецца адкліканне з водпуску.

Не дапускаецца адкліканне з водпуску работнікаў, маладзейшых за восемнаццаць гадоў, работнікаў, якія маюць права на дадатковыя водпускі за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асаблівы характар працы.

Артыкул 175. Захаванне сярэдняга заробку за час працоўнага водпуску

За час працоўнага водпуску за работнікам захоўваецца сярэдні заробак, які вылічваецца ў парадку, устаноўленым Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 176. Тэрмін выплаты сярэдняга заробку за час працоўнага водпуску

Наймальнік абавязаны выплаціць сярэдні заробак за час працоўнага водпуску не пазней чым за два дні да пачатку водпуску.

Артыкул 177. Парадак вылічэння працягласці працоўнага водпуску прапарцыянальна адпрацаванаму часу

Працягласць працоўнага водпуску прапарцыянальна адпрацаванаму ў працоўным годзе часу вылічваецца шляхам памнажэння велічыні водпуску, які прыходзіцца на адзін месяц, на колькасць адпрацаваных месяцаў у працоўным годзе.

Атрыманыя пры разліку агульнай працягласці дзён водпуску прапарцыянальна адпрацаванаму часу дзясятыя, роўныя 0,5 і больш, акругляюцца да аднаго дня, а меншыя за 0,5 – выключаюцца з падліку.

Разлік адпрацаваных у працоўным годзе поўных месяцаў праводзіцца наступным чынам:

- 1) падлічваюцца дні, якія ўключаюцца ў працоўны год;
- 2) атрыманая сума дзеліцца на сярэднямесячную колькасць каляндарных дзён за год;

3) астатак дзён, які складае 15 і больш каляндарных дзён, акругляецца да поўнага месяца, а астатак дзён, які складае менш за 15 каляндарных дзён, – з падліку выключаецца.

Артыкул 178. Права работнікаў на атрыманне асноўнага і дадатковых водпускаў з наступным звальненнем

Па пісьмовай заяве работніка нявыкарыстаныя асноўны і дадатковыя водпускі могуць быць прадастаўлены яму з наступным звальненнем (акрамя выпадкаў звальнення за вінаватыя дзеянні). Пры гэтым днём звальнення лічыцца апошні дзень водпуску.

Пры звальненні ў сувязі са сканчэннем тэрміну працоўнага дагавора водпуск з наступным звальненнем прадастаўляецца ў межах тэрміну працоўнага дагавора.

Пры прадастаўленні работніку водпуску з наступным звальненнем па ўласным жаданні ён мае права адклікаць сваю заяву аб звальненні да дня пачатку водпуску, калі на яго месца не запрошаны іншы работнік, якому ў адпаведнасці з заканадаўствам не можа быць адмоўлена ў заключэнні працоўнага дагавора.

Артыкул 179. Грашовая кампенсацыя за нявыкарыстаны працоўны водпуск пры звальненні

Пры звальненні незалежна ад яго падставы работніку, які не выкарыстаў або выкарыстаў не поўнасцю працоўны водпуск, выплачваецца грашовая кампенсацыя.

Грашовая кампенсацыя за поўны працоўны водпуск выплачваецца, калі к дню звальнення работнік прапрацаваў увесь працоўны год (12 месяцаў мінус сумарная працягласць працоўнага водпуску, на якую работнік мае права).

Калі к дню звальнення работнік прапрацаваў частку працоўнага года, грашовая кампенсацыя выплачваецца прапарцыянальна адпрацаванаму часу.

Грашовая кампенсацыя за нявыкарыстаны працоўны водпуск пры звальненні выплачваецца ў тэрміны, устаноўленыя артыкулам 77 гэтага Кодэкса.

Артыкул 180. Выключаны

Артыкул 181. Скарачэнне працягласці працоўнага водпуску за прагул без уважлівай прычыны

За прагул без уважлівай прычыны наймальнік мае права, а ў выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам, абавязаны зменшыць работніку працягласць працоўнага водпуску на колькасць дзён прагулу. Пры гэтым працягласць працоўнага водпуску не можа быць меншай за асноўны водпуск (24 каляндарныя дні).

Артыкул 182. Аднаразовая выплата на аздараўленне пры прадастаўленні працоўнага водпуску

У выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам, наймальнік абавязаны пры прадастаўленні працоўнага водпуску (а пры падзеле яго на часткі – пры прадастаўленні адной з частак водпуску) рабіць работніку аднаразовую выплату на аздараўленне ў памеры, які вызначаецца заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам.

Артыкул 183. Сацыяльныя водпускі

Сацыяльныя водпускі работнікам прадастаўляюцца з мэтай стварэння спрыяльных умоў для мацярынства, догляду дзяцей, адукацыі, задавальнення сямейна-бытавых патрэб і для іншых сацыяльных мэт у адпаведнасці з гэтым Кодэксам.

Права на сацыяльныя водпускі работнікаў не залежыць ад працягласці, месца і віду працы, наймення і арганізацыйна-прававой формы арганізацыі.

На час сацыяльных водпускаў захоўваецца ранейшая праца і ў выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам або калектыўным дагаворам, пагадненнем, – заробная плата (сярэдні заробак).

Сацыяльныя водпускі прадастаўляюцца звыш працоўнага водпуску.

Сацыяльныя водпускі прадастаўляюцца за той каляндарны год, у якім работнік мае на іх права.

У выпадках невыкарыстання сацыяльнага водпуску ў бягучым каляндарным годзе ён не пераносіцца на наступны працоўны год і не замяняецца грашовай кампенсацыяй, у тым ліку пры звальненні.

Артыкул 184. Водпуск па цяжарнасці і родах

Жанчынам прадастаўляецца водпуск па цяжарнасці і родах працягласцю 126 каляндарных дзён (у выпадках ускладненых родаў, у тым ліку нараджэння дваіх і больш дзяцей, – 140 каляндарных дзён).

Жанчынам, якія пастаянна (пераважна) пражываюць і (або) працуюць на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання, прадастаўляецца водпуск па цяжарнасці і родах працягласцю 146 каляндарных дзён (у выпадках ускладненых родаў, у тым ліку нараджэння дваіх і больш дзяцей, – 160 каляндарных дзён).

За час знаходжання ў водпуску па цяжарнасці і родах назначаецца і выплачваецца дзяржаўная дапамога па дзяржаўным сацыяльным страхаванні ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Артыкул 185. Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў

Працуючым жанчынам незалежна ад працоўнага стажу па іх жаданні наймальнік абавязаны прадаставіць пасля заканчэння водпуску па цяжарнасці і родах водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў.

Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў прадастаўляецца паводле меркавання сям'і працуючым бацьку або іншаму сваяку, члену сям'і дзіцяці ў выпадку, калі маці дзіцяці на тэрыторыі Рэспублікі Беларусь выйшла на працу (службу), вучобу (пры атрыманні прафесійна-тэхнічнай, сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай або паслявузаўскай адукацыі ў дзённай форме атрымання адукацыі), праходзіць падрыхтоўку ў клінічнай ардынатуры ў вочнай форме або з'яўляецца адвакатам, які ажыццяўляе адвакацкую дзейнасць індывідуальна, натарыусам, які ажыццяўляе натарыяльную дзейнасць у натарыяльным бюро, індывідуальным прадпрымальнікам, творчым работнікам, фізічнай асобай, якая ажыццяўляе рамесную дзейнасць, дзейнасць па аказанні паслуг у сферы аграэкатурызму (за выключэннем выпадкаў прыпынення адпаведнай дзейнасці ў парадку, устаноўленым заканадаўствам, неажыццяўлення прадпрымальніцкай дзейнасці ў сувязі са знаходжаннем у працэсе спынення дзейнасці). Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў таксама прадастаўляецца асобам, указаным у гэтай частцы, у выпадку, калі маці працуе ў прадстаўніцтве міжнароднай арганізацыі ў Рэспубліцы Беларусь, дыпламатычным прадстаўніцтве, консульскай установе замежнай дзяржавы, акрэдытаваных у Рэспубліцы Беларусь.

У выпадку ўстанаўлення апекі над дзіцем водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў прадастаўляецца працуючаму апекуну.

Водпуск, прадугледжаны гэтым артыкулам, прадастаўляецца па пісьмовай заяве і можа быць выкарыстаны поўнасцю або па частках любой працягласці.

Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў перапыняецца ў выпадку прадастаўлення маці дзіцяці водпуску па цяжарнасці і родах і працягваецца па яго заканчэнні ў парадку, прадугледжаным часткай чацвёртай гэтага артыкула.

Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў, прадастаўлены асобам, указаным у частках другой і трэцяй гэтага артыкула, спыняецца з дня, наступнага за днём страты падстаў, на якіх гэты водпуск быў ім прадастаўлены.

Пры наяўнасці ў сям'і дваіх і больш дзяцей ва ўзросце да трох гадоў водпуск, прадугледжаны гэтым артыкулам, прадастаўляецца адной асобе.

За час знаходжання ў водпуску па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў назначаецца і выплачваецца штотысячная дзяржаўная дапамога па дзяржаўным сацыяльным страхаванні ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Па жаданні асоб, указаных у частках першай–трэцяй гэтага артыкула, у перыяд знаходжання іх у водпуску па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў яны могуць працаваць па асноўным (па іншай пасадзе служачага (прафесіі рабочага)) або іншым месцы працы на ўмовах няпоўнага працоўнага часу (не больш за палавіну месячнай нормы працоўнага часу).

Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў уключаецца ў стаж працы, а таксама ў стаж працы па спецыяльнасці, пасадзе служачага (прафесіі рабочага) у адпаведнасці з заканадаўствам.

У стаж працы, які дае права на наступныя працоўныя водпускі, час водпуску па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў не залічваецца.

Артыкул 186. Водпуск бацьку (айчыму) пры нараджэнні дзіцяці

Пры нараджэнні дзіцяці і выхаванні яго ў сям'і наймальнік абавязаны па жаданні бацькі (айчыма) дзіцяці прадаставіць яму водпуск без захавання зароботнай платы працягласцю не большай за 14 календарных дзён. Іншая працягласць і (або) аплата водпуску пры нараджэнні дзіцяці могуць быць прадугледжаны калектыўным дагаворам, наймальнікам.

Водпуск бацьку (айчыму) пры нараджэнні дзіцяці прадастаўляецца аднаразова па яго пісьмовай заяве на працягу шасці месяцаў з даты нараджэння дзіцяці.

Артыкул 187. Выключаны

Артыкул 188. Выключаны

Артыкул 189. Кароткачасовы водпуск без захавання зароботнай платы, які наймальнік абавязаны прадаставіць работніку

Наймальнік абавязаны па жаданні работніка прадаставіць водпуск без захавання зароботнай платы працягласцю да 14 календарных дзён наступным катэгорыям работнікаў:

1) жанчынам, якія маюць дваіх і больш дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў або дзіця-інваліда ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў;

1¹) Героям Беларусі, Героям Савецкага Саюза, Героям Сацыялістычнай Працы, поўным кавалерам ордэнаў Айчыны, Славы, Працоўнай Славы;

2) ветэранам Вялікай Айчыннай вайны і ветэранам баявых дзеянняў на тэрыторыі іншых дзяржаў;

3) асобам, якія ажыццяўляюць догляд хворга члена сям'і ў адпаведнасці з медыцынскай даведкай аб стане здароўя;

4) інвалідам, якія працуюць на вытворчасцях, у цэхах і на ўчастках, спецыяльна прызначаных для працы гэтых асоб;

5) іншым работнікам у выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем.

У выпадках, прадугледжаных заканадаўчымі актамі, асобным катэгорыям работнікаў наймальнік прадастаўляе кароткачасовы водпуск без захавання зароботнай платы іншай працягласці.

Водпускі, прадугледжаныя гэтым артыкулам, прадастаўляюцца на працягу каляндарнага года ў перыяд, узгоднены бакамі.

Артыкул 190. Кароткачасовы водпуск без захавання зароботнай платы па сямейна-бытавых прычынах, для працы над дысертацыяй, напісання падручнікаў і па іншых уважлівых прычынах, які прадастаўляецца па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам

Па сямейна-бытавых прычынах, для працы над дысертацыяй, напісання падручнікаў і па іншых уважлівых прычынах акрамя тых, якія прадугледжаны часткай першай артыкула 189 гэтага Кодэкса, работніку па яго пісьмовай заяве можа быць прадастаўлены на працягу каляндарнага года водпуск без захавання зароботнай платы не большы за 30 каляндарных дзён, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем, наймальнікам.

Паважлівасць прычын ацэньвае наймальнік, калі іншае не ўстаноўлена калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Артыкул 191. Водпуск без захавання або з частковым захаваннем зароботнай платы, які прадастаўляецца па ініцыятыве наймальніка

Пры неабходнасці часовага прыпынення работ або часовага змяншэння іх аб'ёму, а таксама пры адсутнасці іншай працы, на якую трэба часова перавесці работніка ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або рэабілітацыйнай экспертнай камісіі, наймальнік мае права з пісьмовай згоды работніка (работнікаў) прадаставіць яму (ім) водпуск (водпускі) без захавання або з частковым захаваннем зароботнай платы, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Працягласць водпуску, які прадастаўляецца работніку, сумарна не павінна перавышаць шэсць каляндарных месяцаў на працягу каляндарнага года.

Памер зароботнай платы, якая захоўваецца, вызначаецца па дамоўленасці паміж наймальнікам і работнікамі, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Артыкул 192. Прадастаўленне часткі працоўнага водпуску замест водпуску без захавання зароботнай платы

Па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам, а таксама ў выпадках, прадугледжаных калектыўным дагаворам, наймальнік замест водпуску без захавання зароботнай платы (артыкул 190) можа прадаставіць частку працоўнага водпуску паводле правіл, устаноўленых часткай першай артыкула 174 гэтага Кодэкса.

**ГЛАВА 13
ВЫТВОРЧА-ТЭХНАЛАГІЧНАЯ, ВЫКАНАЛЬНІЦКАЯ
І ПРАЦОЎНАЯ ДЫСЦЫПЛІНА**

Артыкул 193. Паняцце вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай і працоўнай дысцыпліны

Вытворча-тэхналагічная дысцыпліна – выкананне ўстаноўленых тэхналагічных рэгламентаў і нарматываў пры вытворчасці прадукцыі (выкананні работ, аказанні паслуг), патрабаванняў вытворчага працэсу, тэхналогіі вырабу прадукцыі (выканання работ, аказання паслуг), а таксама патрабаванняў па рацыянальным выкарыстанні сыравіны, матэрыяльных і чалавечых рэсурсаў.

Выканальніцкая і працоўная дысцыпліна – абавязковае для ўсіх работнікаў падпарадкаванне ўстаноўленаму працоўнаму распарадку і належнае выкананне сваіх абавязкаў, пісьмовых і вусных загадаў (распараджэнняў) наймальніка, не якія супярэчаць заканадаўству і лакальным прававым актам.

Артыкул 194. Працоўны распарадак. Статуты і палажэнні аб дысцыпліне

Працоўны распарадак для работнікаў вызначаецца:

1) правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, палажэннямі і інструкцыямі па ахове працы і іншымі лакальнымі прававымі актамі;

2) штатным раскладам;

3) службовымі (працоўнымі) інструкцыямі работнікаў;

4) графікамі работ (зменнасці);

5) графікамі водпускаў.

Лакальныя прававыя акты, якія рэгулююць працоўны распарадак, не могуць пагаршаць становішча работнікаў у параўнанні з гэтым Кодэксам і іншымі актамі заканадаўства, якія рэгулююць адпаведныя адносіны ў сацыяльна-працоўнай сферы.

Для асобных катэгорый работнікаў дзейнічаюць статуты і палажэнні аб дысцыпліне.

Артыкул 195. Правілы ўнутранага працоўнага распарадку

Правілы ўнутранага працоўнага распарадку ўстанаўліваюцца наймальнікам з удзелам прафсаюзаў на падставе тыпавых правіл унутранага працоўнага распарадку, якія зацвярджаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 196. Заахвочванні за працу

Наймальнік мае права падтрымліваць работнікаў.

Віды заахвочванняў работнікаў за працу вызначаюцца калектыўным дагаворам, пагадненнем або правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, а таксама статутамі і палажэннямі аб дысцыпліне.

За асаблівыя працоўныя заслугі перад грамадствам і дзяржавай работнікі могуць быць прадстаўлены да дзяржаўных узнагарод у адпаведнасці з законам.

ГЛАВА 14

ДЫСЦЫПЛІНАРНАЯ АДКАЗНАСЦЬ РАБОТНІКАЎ

Артыкул 197. Дысцыплінарная правіннасць

За проціпраўнае, вінаватае невыкананне або неналежнае выкананне работнікам сваіх працоўных абавязкаў (дысцыплінарная правіннасць) устанаўліваецца дысцыплінарная адказнасць (артыкулы 198–204).

Артыкул 198. Меры дысцыплінарнага спагнання

За ўчыненне дысцыплінарнай правіннасці наймальнік можа прымяніць да работніка наступныя меры дысцыплінарнага спагнання:

1) заўвага;

2) вымова;

3) пазбаўленне поўнасю або часткова стымулюючых выплат на тэрмін да дванаццаці месяцаў;

4) звальненне (пункты 6–11 артыкула 42, пункты 1, 1², 5¹ і 9 часткі першай артыкула 47).

Для асобных катэгорый работнікаў з асаблівым характарам працы могуць прадугледжвацца таксама і іншыя меры дысцыплінарнага спагнання (артыкул 204).

Права выбару меры дысцыплінарнага спагнання належыць наймальніку. Пры выбары меры дысцыплінарнага спагнання павінны ўлічвацца цяжар дысцыплінарнай правіннасці, акалічнасцей, пры якіх яна ўчынена, папярэдняя праца і паводзіны работніка на вытворчасці.

Да работнікаў, якія ўчынілі дысцыплінарную правіннасць, незалежна ад прымянення мер дысцыплінарнага спагнання могуць прымяняцца: пазбаўленне прэмій, змяненне часу прадастаўлення працоўнага водпуску і іншыя меры. Віды і парадак прымянення гэтых мер вызначаюцца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, калектыўным дагаворам, пагадненнем, іншымі лакальнымі прававымі актамі.

Артыкул 199. Парадак прымянення дысцыплінарных спагнанняў

Да прымянення дысцыплінарнага спагнання наймальнік абавязаны запатрабаваць пісьмовае тлумачэнне работніка.

Адмова работніка ад дачы пісьмовага тлумачэння не з'яўляецца перашкодай для прымянення дысцыплінарнага спагнання і афармляецца актамі з указаннем прысутных пры гэтым сведак.

За кожную дысцыплінарную правіннасць можа быць прыменена толькі адно дысцыплінарнае спагнанне.

Дысцыплінарнае спагнанне афармляецца загадам (распараджэннем, пастановай, рашэннем, пратаколам).

Дысцыплінарнае спагнанне, прадугледжанае пунктам 3 часткі першай артыкула 198 гэтага Кодэкса, прымяняецца з месяца, наступнага за месяцам выдання загада (распараджэння, пастановы, рашэння, пратакола) аб дысцыплінарным спагнанні.

Загад (распараджэнне, пастанова, рашэнне, пратакол) аб дысцыплінарным спагнанні з указаннем матываў аб'яўляецца работніку пад роспіс у пяцідзённы тэрмін з дня выдання, не лічачы часу хваробы работніка або догляду хворага члена сям'і, пацверджаных лістком непрацаздольнасці або даведкай аб часовай непрацаздольнасці, знаходжання работніка ў водпуску, знаходжання на ваенных або спецыяльных зборах.

Работнік, не азнаёмлены ў тэрмін, устаноўлены часткай шостага артыкула, з загадам (распараджэннем, пастановай, рашэннем, пратаколам) аб дысцыплінарным спагнанні, лічыцца работнікам, які не мае дысцыплінарнага спагнання. Адмова работніка ад азнаямлення з загадам (распараджэннем, пастановай, рашэннем, пратаколам) аб дысцыплінарным спагнанні афармляецца актамі з указаннем прысутных пры гэтым сведак.

Артыкул 200. Тэрміны прымянення дысцыплінарных спагнанняў

Дысцыплінарнае спагнанне прымяняецца не пазней за адзін месяц з дня выяўлення дысцыплінарнай правіннасці, не лічачы часу хваробы работніка або догляду хворага члена сям'і, пацверджаных лістком непрацаздольнасці або даведкай аб часовай непрацаздольнасці, знаходжання работніка ў водпуску, знаходжання на ваенных або спецыяльных зборах.

Днём выяўлення дысцыплінарнай правіннасці лічыцца дзень, калі аб правіннасці стала вядома асобе, якой работнік непасрэдна падпарадкаваны.

Пры разглядзе матэрыялаў аб дысцыплінарнай правіннасці праваахоўнымі органамі дысцыплінарнае спагнанне прымяняецца не пазней за адзін месяц з дня адмовы ва ўзбуджэнні або спынення крымінальнай справы.

Дысцыплінарнае спагнанне не можа быць прыменена пазней за шэсць месяцаў, а па выніках рэвізіі, праверкі, праведзенай кампетэнтнымі дзяржаўнымі органамі або арганізацыямі, – пазней за два гады з дня ўчынення дысцыплінарнай правіннасці. Ва ўказаных тэрміны не ўключаецца час вядзення па крымінальнай справе.

Артыкул 201. Органы (кіраўнікі), правамоцныя прымяняць дысцыплінарныя спагнанні

Дысцыплінарнае спагнанне прымяняецца органам (кіраўніком), якому прадастаўлена права прыёму (выбрання, зацвярджэння, прызначэння на пасаду служачага, прыёму на прафесію рабочага) і звальнення работнікаў, або па яго даручэнні іншым органам (кіраўніком), калі іншае не ўстаноўлена заканадаўчымі актамі.

Перадача паўнамоцтваў па прымяненні дысцыплінарных спагнанняў афармляецца загадам (распараджэннем).

Дысцыплінарныя спагнанні да асобных катэгорый работнікаў з асаблівым характарам працы (артыкул 204) могуць прымяняцца таксама органамі (кіраўнікамі), вышэйстаячымі ў дачыненні да органаў (кіраўнікоў), указаных у частцы першай гэтага артыкула.

Работнікі, якія займаюць выбарныя пасады служачых, могуць быць звольнены з працы толькі паводле рашэння органа, якім яны выбраны, і толькі на падставах, прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 202. Парадак абскарджання дысцыплінарных спагнанняў

Дысцыплінарнае спагнанне можа быць абскарджана ў парадку, устаноўленым гэтым Кодэксам.

Орган, які разглядае працоўную спрэчку, з улікам ступені віны работніка, адпаведнасці дысцыплінарнага спагнання цяжару дысцыплінарнай правіннасці, акалічнасцей, пры якіх правіннасць учынена, папярэдніх паводзін работніка на вытворчасці і яго адносін да працы мае права адмяніць дысцыплінарнае спагнанне.

Пасля адмены дысцыплінарнага спагнання ў адпаведнасці з часткай другой гэтага артыкула наймальнік можа прымяніць да работніка больш мяккае дысцыплінарнае спагнанне, калі не скончыліся тэрміны, прадугледжаныя часткамі другой, трэцяй і чацвёртай артыкула 200 гэтага Кодэкса, у якія не ўключаюцца тэрміны разгляду працоўнай спрэчкі ў органах па разглядзе працоўных спрэчак.

Вышэйстаячы орган (кіраўнік), які разглядае працоўныя спрэчкі асобных катэгорый работнікаў з асаблівым характарам працы (артыкул 204), мае права адмяніць, змякчыць або ўзмацніць (у межах прадастаўленых яму паўнамоцтваў) дысцыплінарнае спагнанне, накладзенае ніжэйстаячым органам (кіраўніком), калі ўстаноўць, што гэта спагнанне не адпавядае цяжару ўчыненай дысцыплінарнай правіннасці.

Узмацненне дысцыплінарнага спагнання не дапускаецца, калі пытанне аб накладанні дысцыплінарнага спагнання разглядаецца па скарзе работніка.

Артыкул 203. Зняцце і пагашэнне дысцыплінарнага спагнання

Калі на працягу года з дня прымянення дысцыплінарнага спагнання работнік не будзе падвергнуты новаму дысцыплінарнаму спагнанню, ён лічыцца работнікам, які не падвяргаўся дысцыплінарнаму спагнанню. Пры гэтым дысцыплінарнае спагнанне пагашаецца аўтаматычна без выдання загада (распараджэння, пастанова, рашэння, пратакола).

Орган (кіраўнік), які прымяніў спагнанне, мае права зняць яго датэрмінова да сканчэння года па ўласнай ініцыятыве, па хадайніцтве непасрэднага кіраўніка, прафсаюза або іншага прадстаўнічага органа (прадстаўніка) работнікаў, а таксама па просьбе работніка.

Датэрміновае зняцце дысцыплінарнага спагнання афармляецца загадам (распараджэннем, пастановай, рашэннем, пратаколам).

Артыкул 204. Асаблівасці дысцыплінарнай адказнасці асобных катэгорый работнікаў з асаблівым характарам працы

Асаблівасці дысцыплінарнай адказнасці работнікаў транспарту і іншых катэгорый работнікаў з асаблівым характарам працы ўстанаўліваюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

ГЛАВА 15 СУМЯШЧЭННЕ ПРАЦЫ З АТРЫМАННЕМ АДУКАЦЫІ

Артыкул 205. Заахвочванне работнікаў, якія сумяшчаюць працу з атрыманнем адукацыі

Пры ўстанаўленні больш высокай кваліфікацыі (разраду, класа, катэгорыі і інш.) па пасадзе служачага (прафесіі рабочага) або пры прасоўванні па працы ўлічваюцца паспяховае праходжанне работнікамі прафесійнай падрыхтоўкі, павышэнне кваліфікацыі, праходжанне перападрыхтоўкі, стажыроўкі работнікаў, наяўнасць агульнай сярэдняй, прафесійна-тэхнічнай адукацыі, а таксама атрыманне імі сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай адукацыі, наяўнасць вучонай ступені, вучонага звання.

Артыкул 206. Гарантыі для работнікаў, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Для работнікаў, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі па накіраванні наймальніка або ў адпаведнасці з калектыўным або працоўным дагаворам, пры ўмове паспяховага асваення зместу адукацыйных праграм устанаўліваецца скарачаны працоўны тыдзень або скарачаная працягласць штодзённай працы з захаваннем не менш за 50 працэнтаў сярэдняга заробку, і ім прадастаўляюцца водпускі ў сувязі з атрыманнем адукацыі, прадугледжаныя артыкуламі 208 і 211 гэтага Кодэкса.

Артыкул 207. Скарачэнне працоўнага часу для работнікаў, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Для работнікаў, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі, у перыяд навучальнага года ўстанаўліваецца скарачаны працоўны тыдзень на адзін працоўны дзень або адпаведную яму колькасць працоўных гадзін (пры скарачэнні працоўнага дня на працягу тыдня) з аплатай не меншай за 50 працэнтаў сярэдняга заробку па асноўным месцы працы.

Наймальнік мае права дадаткова прадастаўляць у перыяд навучальнага года без шкоды для вытворчай дзейнасці па жаданні работнікаў, указаных у частцы першай гэтага артыкула, штотыднёвыя вольныя ад працы дні без захавання заробтнай платы, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам.

Артыкул 208. Водпускі ў сувязі з атрыманнем адукацыі работнікам, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Работнікам, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі, прадастаўляецца на перыяд выніковай атэстацыі пры атрыманні агульнай сярэдняй адукацыі водпуск працягласцю не меншай за 20 каляндарных дзён, а пры атрыманні агульнай базавай адукацыі – не меншай за 9 каляндарных дзён з захаваннем сярэдняга заробку па асноўным месцы працы.

Работнікам, дапушчаным да атэстацыі ў парадку экстэрнату пры атрыманні агульнай базавай адукацыі, прадастаўляецца водпуск працягласцю не меншай за 17 каляндарных дзён, а дапушчаным да атэстацыі ў парадку экстэрнату пры атрыманні агульнай сярэдняй адукацыі – не меншай за 20 каляндарных дзён з захаваннем сярэдняга заробку па асноўным месцы працы.

Артыкул 209. Выключаны

Артыкул 210. Выключаны

Артыкул 211. Водпускі ў сувязі з атрыманнем адукацыі работнікам, якія атрымліваюць прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Работнікам, якія атрымліваюць прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі па накіраванні наймальніка або ў адпаведнасці з калектыўным або працоўным дагаворам, прадастаўляецца водпуск з захаваннем сярэдняга заробку па асноўным месцы працы наступнай працягласцю:

1) на перыяд выканання кантрольных работ, здачы залікаў і экзаменаў у навучальным годзе:

на першым і другім курсах – да 10 каляндарных дзён;

на трэцім курсе – да 20 каляндарных дзён;

2) для падрыхтоўкі і праходжання выніковай атэстацыі – 20 каляндарных дзён.

Работнікам, якія атрымліваюць прафесійна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі пры адсутнасці накіравання наймальніка або іншых падстаў, прадугледжаных калектыўным або працоўным дагаворам, могуць прадастаўляцца водпускі без захавання заробковай платы працягласцю, прадугледжанай часткай першай гэтага артыкула.

Артыкул 212. Водпуск для праходжання ўступных іспытаў пры прыёме ва ўстановы адукацыі для атрымання сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыі

Работнікам, дапушчаным да ўступных іспытаў пры прыёме ва ўстановы адукацыі для атрымання сярэдняй спецыяльнай адукацыі, прадастаўляецца водпуск без захавання заробковай платы працягласцю не меншай за 7 каляндарных дзён, а ва ўстановы адукацыі для атрымання вышэйшай адукацыі – не меншай за 12 каляндарных дзён, не лічачы часу на праезд да месца знаходжання ўстановы адукацыі і назад.

Артыкул 213. Выключаны

Артыкул 214. Гаранты для работнікаў, якія атрымліваюць сярэдняю спецыяльную, вышэйшую і паслявузаўскую адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Работнікам, якія паспяхова асвойваюць змест адукацыйных праграм, пры атрыманні: сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі па накіраванні наймальніка або ў адпаведнасці з заключанымі з імі дагаворамі ў сферы адукацыі прадастаўляюцца гарантыі, прадугледжаныя артыкуламі 215 і 216 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі;

сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай і паслявузаўскай адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі пры адсутнасці накіравання наймальніка, дагавораў у сферы адукацыі або іншых падстаў, прадугледжаных калектыўным або працоўным дагаворам, могуць прадастаўляцца водпускі без захавання зароботнай платы працягласцю, прадугледжанай артыкулам 216 гэтага Кодэкса.

Артыкул 215. Скарачэнне працоўнага часу для работнікаў, якія атрымліваюць сярэдняю спецыяльную і вышэйшую адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі і паспяхова асвойваюць змест адукацыйных праграм

Работнікі, якія атрымліваюць сярэдняю спецыяльную і вышэйшую адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі і паспяхова асвойваюць змест адукацыйных праграм, на перыяд чатырох навучальных месяцаў перад пачаткам выканання дыпломнага праекта (дыпломнай работы) і (або) здачы дзяржаўных экзаменаў маюць права на скарачаны працоўны тыдзень на адзін працоўны дзень або адпаведную яму колькасць працоўных гадзін (пры скарачэнні працоўнага дня на працягу тыдня) для падрыхтоўкі да заняткаў з аплатай не меншай за 50 працэнтаў сярэдняга заробку па асноўным месцы працы.

Наймальнік мае права прадастаўляць на працягу ўказаных чатырох месяцаў дадаткова па жаданні работніка штотыднёвыя вольныя ад працы дні без захавання зароботнай платы, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам.

Артыкул 216. Водпускі работнікам у сувязі з асваеннем зместу адукацыйных праграм пры атрыманні сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай, паслявузаўскай адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Работнікам, якія паспяхова асвойваюць змест адукацыйных праграм пры атрыманні сярэдняй спецыяльнай адукацыі ў вячэрняй форме атрымання адукацыі, на перыяд экзаменацыйнай сесіі ў навучальным годзе прадастаўляецца водпуск да 18 каляндарных дзён.

Работнікам, якія паспяхова асвойваюць змест адукацыйных праграм пры атрыманні вышэйшай адукацыі ў вячэрняй форме атрымання адукацыі, на перыяд экзаменацыйнай сесіі ў навучальным годзе прадастаўляецца водпуск да 28 каляндарных дзён.

Работнікам, якія паспяхова асвойваюць змест адукацыйных праграм пры атрыманні сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыі ў завочнай форме атрымання адукацыі, на перыяд устаноўчай або лабараторна-экзаменацыйнай сесіі ў навучальным годзе прадастаўляецца водпуск да 30 каляндарных дзён.

Работнікам пры атрыманні сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі прадастаўляецца водпуск:

- 1) на перыяд здачы дзяржаўных экзаменаў – 21 каляндарны дзень;
- 2) на перыяд падрыхтоўкі і абароны дыпломнага праекта (работы), магістарскай дысертацыі – 90 каляндарных дзён.

Работнікам пры атрыманні паслявузаўскай адукацыі ў завочнай форме атрымання адукацыі або ў форме саіскальніцтва, якія паспяхова выконваюць індывідуальны план працы аспіранта (ад'юнкта, саіскальніка), штогод прадастаўляецца водпуск для здачы кандыдацкіх экзаменаў працягласцю 15 каляндарных дзён.

За час водпуску, які прадастаўляюцца ў сувязі з атрыманнем сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыі ў вчэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі, за работнікам захоўваецца сярэдні заробак пры выкананні ўмоў, устаноўленых артыкулам 214 гэтага Кодэкса.

Артыкул 217. Выключаны

Артыкул 218. Выключаны

Артыкул 219. Водпускі для здачы ўступных іспытаў пры прыёме ва ўстановы адукацыі, арганізацыі, якія рэалізуюць адукацыйныя праграмы паслявузаўскай адукацыі, для атрымання паслявузаўскай адукацыі

Работнікам, дапушчаным да ўступных іспытаў пры прыёме ва ўстановы адукацыі, арганізацыі, якія рэалізуюць адукацыйныя праграмы паслявузаўскай адукацыі, для атрымання паслявузаўскай адукацыі, могуць прадастаўляцца водпускі без захавання заробтнай платы працягласцю да 12 каляндарных дзён.

Артыкул 220. Аплата праезду да месца знаходжання ўстаноў адукацыі работнікам, якія атрымліваюць сярэдняю спецыяльную і вышэйшую адукацыю ў завочнай форме атрымання адукацыі

Наймальнік можа аплачваць работнікам, якія атрымліваюць сярэдняю спецыяльную і вышэйшую адукацыю ў завочнай форме атрымання адукацыі, праезд да месца знаходжання ўстаноў адукацыі і назад на ўстановачныя або лабараторна-экзаменацыйныя сесіі адзін раз на працягу навучальнага года ў памеры 50 працэнтаў кошту праезду адпаведным відам транспарту згодна з парадкам, устаноўленым заканадаўствам аб службовых камандзіроўках.

У парадку і памеры, прадугледжаных часткай першай гэтага артыкула, можа праводзіцца аплата праезду для здачы дзяржаўных экзаменаў або падрыхтоўкі і абароны дыпломнага праекта (дыпломнай работы).

Артыкул 220¹. Прафесійная падрыхтоўка, павышэнне кваліфікацыі, стажыроўка і перападрыхтоўка работнікаў

Наймальнік забяспечвае прафесійную падрыхтоўку, павышэнне кваліфікацыі, стажыроўку і перападрыхтоўку работнікаў у выпадках і парадку, прадугледжаных заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам. У іншых выпадках неабходнасць прафесійнай падрыхтоўкі, павышэння кваліфікацыі, стажыроўкі і перападрыхтоўкі работнікаў вызначаецца наймальнікам.

Прафесійная падрыхтоўка, павышэнне кваліфікацыі, стажыроўка і перападрыхтоўка работнікаў ажыццяўляюцца ва ўстановах дадатковай адукацыі дарослых, іншых установах адукацыі, іншых арганізацыях, якім у адпаведнасці з заканадаўствам прадастаўлена права ажыццяўляць адукацыйную дзейнасць, што рэалізуюць адукацыйныя праграмы дадатковай адукацыі дарослых, у адпаведнасці з заканадаўствам.

Работнікам, якія праходзяць прафесійную падрыхтоўку, павышэнне кваліфікацыі, стажыроўку і перападрыхтоўку, наймальнік абавязаны стварыць неабходныя ўмовы для сумяшчэння працы з атрыманнем адпаведнай адукацыі, прадастаўляць гарантыі,

устаноўленыя гэтым Кодэксам, калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам.

Пры накіраванні наймальнікам работніка на прафесійную падрыхтоўку, павышэнне кваліфікацыі, стажыроўку і перападрыхтоўку работніку прадастаўляюцца гарантыі, устаноўленыя Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Неабходнасць прафесійнай падрыхтоўкі або перападрыхтоўкі работнікаў для ўласных патрэб вызначае наймальнік.

ГЛАВА 16 АХОВА ПРАЦЫ

Артыкул 221. Ахова працы работнікаў

Ахова працы работнікаў ажыццяўляецца ў адпаведнасці з заканадаўствам аб ахове працы з улікам асаблівасцей, устаноўленых гэтым Кодэксам.

Артыкул 221¹. Выключаны

Артыкул 221². Выключаны

Артыкул 222. Выключаны

Артыкул 223. Гарантыі права работніка на ахову працы

Для рэалізацыі права работніка на ахову працы дзяржава ажыццяўляе дзяржаўнае кіраванне ў галіне аховы працы, нагляд за выкананнем заканадаўства аб ахове працы і ўстанаўлівае адказнасць за парушэнне заканадаўства аб ахове працы.

Пры адмове работніка ад выканання даручанай працы ў выпадку ўзнікнення непасрэднай небяспекі для жыцця і здароўя яго і навакольных; непрадастаўлення яму сродкаў індывідуальнай засцярогі, якія непасрэдна забяспечваюць бяспеку працы; прыпынення і забароны правядзення работ organамі, упаўнаважанымі на ажыццяўленне кантролю (нагляду), работніку да ліквідацыі парушэнняў або да стварэння новага працоўнага месца павінна быць прадастаўлена іншая праца, адпаведная яго кваліфікацыі, або, з яго згоды, праца з аплатай не ніжэйшай за сярэдні заробак па ранейшай працы на тэрмін да аднаго месяца. Пры неабходнасці наймальнік абавязаны забяспечыць накіраванне работніка на перападрыхтоўку, прафесійную падрыхтоўку з захаваннем на перыяд атрымання адукацыі сярэдняга заробку.

У выпадку пагаршэння стану здароўя работніка, абумоўленага ўмовамі працы, страты прафесійнай працаздольнасці ў сувязі з няшчасным выпадкам на вытворчасці або прафесійным захворваннем наймальнік абавязаны прадаставіць работніку з яго згоды працу ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або медыка-рэабілітацыйнай экспертнай камісіі або забяспечыць за кошт сродкаў, прадугледжаных на ажыццяўленне абавязковага страхавання ад няшчасных выпадкаў на вытворчасці і прафесійных захворванняў, накіраванне работніка на перападрыхтоўку, прафесійную падрыхтоўку з захаваннем на перыяд атрымання адукацыі сярэдняга заробку, а пры неабходнасці – яго рэабілітацыю.

Артыкул 224. Абавязковае страхаванне ад няшчасных выпадкаў на вытворчасці і прафесійных захворванняў

Работнік падлягае абавязковаму страхаванню наймальнікам ад няшчасных выпадкаў на вытворчасці і прафесійных захворванняў у адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 225. Права на кампенсацыю па ўмовах працы

Работнік, заняты на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, мае права на аплату працы ў павышаным памеры, бясплатнае забеспячэнне лячэбна-прафілактычным харчаваннем, малаком або раўнацэннымі харчовымі прадуктамі, аплачвальнымі перапынкамі па ўмовах працы, скарачаны працоўны дзень, дадатковы водпуск, іншыя кампенсацыі. Памеры (аб'ёмы) і парадак прадастаўлення кампенсацый па ўмовах працы ўстанаўліваюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

У службовых камандзіроўках або пры раз'язным характары працы работніку, які мае права на бясплатнае забеспячэнне лячэбна-прафілактычным харчаваннем, малаком або раўнацэннымі харчовымі прадуктамі, выплачваецца грашовая кампенсацыя на іх набыццё на ўмовах, прадугледжаных калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам.

Наймальнік можа дадаткова ўстанавіць работніку паводле калектыўнага дагавора, пагаднення або працоўнага дагавора іншыя меры, якія кампенсуюць шкодны ўплыў на працуючых вытворчых фактараў, пакрыццё шкоды, прычыненай жыццю або здароўю работніка, не прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 226. Выключаны

Артыкул 227. Выключаны

Артыкул 228. Гарантыі пры праходжанні медыцынскіх аглядаў

На час праходжання прадугледжаных заканадаўствам медыцынскіх аглядаў за работнікам захоўваюцца яго месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага) і сярэдні заробак.

Артыкул 229. Выключаны

Артыкул 230. Выключаны

Артыкул 231. Выключаны

Артыкул 232. Выключаны

ГЛАВА 17

ВЫРАШЭННЕ ІНДЫВІДУАЛЬНЫХ ПРАЦОЎНЫХ СПРЭЧАК

Артыкул 233. Паняцце індывідуальнай працоўнай спрэчкі. Органы, якія разглядаюць індывідуальныя працоўныя спрэчкі

Індывідуальная працоўная спрэчка – неўрэгуляваныя рознагалосці паміж наймальнікам і работнікам (асобай, якой адмоўлена ў заключэнні працоўнага дагавора, звольненым работнікам) па пытаннях прымянення заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, пагаднення, іншых лакальных прававых актаў, выканання ўмоў працоўнага дагавора.

Індывідуальныя працоўныя спрэчкі разглядаюцца:

- 1) камісіямі па працоўных спрэчках;
- 2) судамі.

Артыкул 234. Парадак разгляду індывідуальных працоўных спрэчак

Парадак разгляду індывідуальных працоўных спрэчак камісіямі па працоўных спрэчках рэгулюецца гэтым Кодэксам, а ў судах вызначаецца, акрамя таго, грамадзянскім працэсуальным заканадаўствам.

Устаноўлены гэтым Кодэксам парадак разгляду індыўідуальных працоўных спрэчак не распаўсюджваецца на спрэчкі аб датэрміновым вызваленні ад выбарнай аплачвальнай пасады служачага работнікаў грамадскіх аб'яднанняў.

Індыўідуальныя працоўныя спрэчкі, бокам якіх з'яўляецца кіраўнік арганізацыі, які выступае ў якасці работніка, разглядаюцца судамі.

Індыўідуальныя працоўныя спрэчкі некаторых катэгорый работнікаў разглядаюцца ў асаблівым парадку (артыкул 321).

Артыкул 235. Камісія па працоўных спрэчках

Камісія па працоўных спрэчках утвараецца з роўнай колькасці прадстаўнікоў прафсаюза і наймальніка тэрмінам на адзін год.

Па пісьмовым пагадненні паміж прафсаюзам і наймальнікам або ў выпадках, прадугледжаных калектыўным дагаворам, камісіі па працоўных спрэчках могуць стварацца ў падраздзяленнях арганізацый.

Паўнамоцтвы прадстаўнікоў бакоў пацвярджаюцца даверанасцямі, выдадзенымі ва ўстаноўленым парадку.

Абавязкі старшыні і сакратара на кожным пасяджэнні камісіі па працоўных спрэчках выконваюцца пачаргова прадстаўнікамі бакоў. Пры гэтым абавязкі старшыні і сакратара на адным і тым жа пасяджэнні не могуць выконвацца прадстаўнікамі аднаго боку.

Парадак вядзення справаводства камісіяй па працоўных спрэчках устанаўліваецца па пагадненні паміж наймальнікам і прафсаюзам або ў калектыўным дагаворы.

Арганізацыйна-тэхнічнае забеспячэнне дзейнасці камісіі па працоўных спрэчках ажыццяўляецца наймальнікам.

Артыкул 236. Кампетэнцыя камісіі па працоўных спрэчках

Камісія па працоўных спрэчках (калі яна створана) з'яўляецца абавязковым першасным органам па разглядзе працоўных спрэчак, за выключэннем выпадкаў, калі гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі ўстаноўлены іншы парадак іх разгляду.

Камісія па працоўных спрэчках разглядае спрэчкі работнікаў – членаў адпаведнага прафсаюза, звязаныя з прымяненнем заканадаўства аб працы, калектыўных дагавораў, пагадненняў і іншых лакальных прававых актаў, працоўных дагавораў, у тым ліку аб:

- 1) устаноўленых расцэнках і нормах працы, а таксама ўмовах для іх выканання;
- 2) пераводзе на іншую працу і перамяшчэнні;
- 3) аплаце працы, у тым ліку пры невыкананні нормаў працы, прастоі і браку, сумяшчэнні пасадак служачых (прафесій рабочых), за працу ў звышурочны і начны час;
- 4) праве на атрыманне і памеры належных работніку прэмій і ўзнагароджанняў, прадугледжаных дзеючай у наймальніка сістэмай аплаты працы;
- 5) выплаце кампенсаций і прадастаўленні гарантый;
- 6) вяртанні грашовых сум, утрыманых з зароботнай платы работніка;
- 7) прадастаўленні водпускаў;
- 8) выдачы спецыяльнага адзення, спецыяльнага абутку, сродкаў індыўідуальнай засцярогі, лячэбна-прафілактычнага харчавання;
- 9) прымяненні мер дысцыплінарнага спагнання, акрамя звальнення.

Работнік – не член прафсаюза мае права на свой выбар звярнуцца ў камісію па працоўных спрэчках або ў суд.

Кампетэнцыя камісіі па працоўных спрэчках, створаных у падраздзяленнях арганізацый, вызначаецца паводле пісьмовага пагаднення паміж наймальнікам і прафсаюзам або ў калектыўным дагаворы.

Артыкул 237. Парадак прыёму заяў, якія паступаюць у камісію па працоўных спрэчках, і тэрмін разгляду працоўных спрэчак

Заява работніка, якая паступіла ў камісію па працоўных спрэчках, падлягае абавязковай рэгістрацыі.

Спрэчка разглядаецца ў прысутнасці работніка, які падаў заяву. Разгляд спрэчкі ў адсутнасць работніка дапускаецца толькі па яго пісьмовай заяве.

Пры няяўцы работніка на пасяджэнне камісіі па працоўных спрэчках разгляд заявы адкладваецца. Пры паўторнай няяўцы работніка без уважлівых прычын камісія па працоўных спрэчках можа вынесці рашэнне аб зняцці гэтай заявы з разгляду, што не пазбаўляе работніка права падаць заяву зноў.

Камісія па працоўных спрэчках мае права выклікаць на пасяджэнне сведак, запрашаць спецыялістаў, прадстаўнікоў прафсаюзаў (іншых прадстаўнікоў работнікаў) і іншых грамадскіх аб'яднанняў. Па патрабаванні камісіі па працоўных спрэчках наймальнік абавязаны прадаставіць неабходныя разлікі і дакументы.

На пасяджэнні камісіі па працоўных спрэчках вядзецца пратакол, які падпісваецца старшынёй і сакратаром камісіі.

Камісія па працоўных спрэчках абавязана разгледзець працоўную спрэчку ў дзесяцідзённы тэрмін.

Артыкул 238. Рашэнне камісіі па працоўных спрэчках

Камісія па працоўных спрэчках прымае рашэнне па пагадненні паміж прадстаўнікамі наймальніка і прафсаюза.

Рашэнне камісіі па працоўных спрэчках мае абавязковую сілу і зацвярджэнню наймальнікам або прафсаюзам не падлягае.

У рашэнні камісіі па працоўных спрэчках указваюцца: наймальнік; прозвішча, імя, імя па бацьку работніка, які звярнуўся ў камісію па працоўных спрэчках; даты звароту ў камісію па працоўных спрэчках і разгляду спрэчкі; сутнасць спрэчкі; прозвішчы членаў камісіі па працоўных спрэчках, якія прысутнічалі на пасяджэнні; матываванае рашэнне камісіі па працоўных спрэчках.

Копіі рашэння камісіі па працоўных спрэчках у трохдзённы тэрмін уручаюцца работніку і наймальніку.

Артыкул 239. Абскарджанне рашэння камісіі па працоўных спрэчках

Рашэнне камісіі па працоўных спрэчках можа быць абскарджана работнікам або наймальнікам, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 321 гэтага Кодэкса, у суд у дзесяцідзённы тэрмін з дня ўручэння ім копіі рашэння камісіі па працоўных спрэчках.

Пропуск указанага тэрміну не з'яўляецца падставай да адмовы ў прыёме заявы.

Артыкул 240. Гарантыі для членаў камісіі па працоўных спрэчках

У дачыненні да работнікаў – членаў камісіі па працоўных спрэчках у перыяд ажыццяўлення іх паўнамоцтваў не дапускаюцца паніжэнне тарыфнай стаўкі (тарыфнага акладу), акладу, службовага акладу і скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка, за выключэннем выпадкаў ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, і выпадкаў, прадугледжаных пунктамі 2, 6–11 артыкула 42 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі.

Артыкул 241. Разгляд працоўных спрэчак у судзе

У судзе разглядаюцца працоўныя спрэчкі па заяве:

- 1) работніка або наймальніка, калі яны не згодныя з рашэннем камісіі па працоўных спрэчках;
- 2) работніка, калі камісія па працоўных спрэчках не разгледзела яго заяву ў тэрмін, устаноўлены часткай шостага артыкула 237 гэтага Кодэкса, або не вынесла рашэнне;
- 3) пракурора, калі рашэнне камісіі па працоўных спрэчках супярэчыць заканадаўству;
- 4) работніка аб адмове наймальніка ў складанні акта аб няшчасным выпадку або нязгодзе з яго зместам.

Непасрэдна ў судзе разглядаюцца працоўныя спрэчкі па заявах:

- 1) работнікаў, якія працуюць у наймальнікаў, дзе камісіі па працоўных спрэчках не створаны;
- 2) работнікаў – не членаў прафсаюза, калі яны не звярнуліся ў камісію па працоўных спрэчках;
- 3) работнікаў аб аднаўленні на працы незалежна ад падстаў спынення працоўнага дагавора, аб змяненні даты і фармулёўкі прычыны звальнення, аб аплаце за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплачнай працы, за выключэннем спрэчак работнікаў, для якіх прадугледжаны іншы парадак іх разгляду;
- 4) наймальнікаў аб пакрыцці ім прычыненага работнікамі матэрыяльнага ўронку;
- 5) работнікаў па пытанні прымянення заканадаўства аб працы, якое ў адпаведнасці з заканадаўствам было вырашана наймальнікам і прафсаюзам у межах дадзеных ім правоў;
- 6) кіраўніка арганізацыі, які выступае ў якасці работніка;
- 7) работнікаў аб неправадзейнасці працоўнага дагавора ў выпадках, прадугледжаных артыкулам 22 гэтага Кодэкса;
- 8) работнікаў аб неправадзейнасці асобных умоў працоўнага дагавора ў выпадках, прадугледжаных часткай першай артыкула 23 гэтага Кодэкса.

Непасрэдна ў судзе разглядаюцца таксама спрэчкі аб адмове ў заключэнні працоўнага дагавора з:

- 1) асобамі, запрошанымі на працу ў парадку пераводу ад іншага наймальніка;
- 2) выпускнікамі, якім месца працы прадастаўлена шляхам размеркавання, накіравання на працу, якія прыбылі на працу да пэўнага наймальніка;
- 3) іншымі асобамі, з якімі наймальнік у адпаведнасці з заканадаўствам абавязаны заключыць працоўны дагавор;
- 4) асобамі па дыскрымінацыйных матывах.

Пры разглядзе індывідуальных працоўных спрэчак работнікі вызваляюцца ад выплаты судовых выдаткаў.

Артыкул 242. Тэрміны звароту па вырашэнне працоўных спрэчак

Работнікі могуць звяртацца ў камісію па працоўных спрэчках або ва ўстаноўленых заканадаўчымі актамі выпадках у суд у трохмесячны тэрмін з дня, калі яны даведліся або павінны былі даведацца аб парушэнні свайго права, а па справах аб звальненні – у суд у месячны тэрмін з дня ўручэння копіі загада аб звальненні або з дня выдачы працоўнай кніжкі з запісам аб падставе спынення працоўнага дагавора або з дня адмовы ў выдачы або атрымання ўказаных дакументаў.

Для звароту наймальніка ў суд па пытаннях спагнання матэрыяльнага ўронку, прычыненага яму работнікам, устанаўліваецца тэрмін у адзін год з дня выяўлення ўронку.

Тэрміны, указаныя ў частках першай і другой гэтага артыкула, прымяняюцца пры звароце ў суд пракурора.

Пры пропуску па ўважлівых прычынах тэрмінаў, устаноўленых гэтым артыкулам, яны могуць быць адноўлены адпаведна камісіяй па працоўных спрэчках або судом.

Артыкул 243. Аднаўленне на працы, на ранейшым працоўным месцы, ранейшых істотных умоў працы

У выпадках спынення працоўнага дагавора без законнай падставы, а таксама незаконнага пераводу, перамяшчэння, змянення істотных умоў працы або адхілення ад працы орган, які разглядае працоўную спрэчку, аднаўляе работніка на ранейшай працы, на ранейшым працоўным месцы, ранейшыя істотныя ўмовы працы.

Калі суд палічыць немагчымым або немэтазгодным аднаўленне работніка па прычынах, не звязаных з учыненнем вінаватых дзеянняў работнікам, ён мае права прапанаваць і са згоды работніка ўскласці на наймальніка абавязак выплаціць работніку кампенсацыю ў памеры дзесяціразовага сярэднямесячнага заробку.

Артыкул 244. Аплата за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай працы

У выпадках аднаўлення работніка на ранейшай працы, а таксама змянення фармулёўкі прычыны звальнення, якая перашкаджала паступленню работніка на новую працу, яму выплачваецца сярэдні заробак за час вымушанага прагулу. Пры спагнанні на карысць работніка сярэдняга заробку ў выпадку аднаўлення работніка на ранейшай працы падлягаюць заліку выплачаныя яму пры звальненні выхадная дапамога, кампенсацыі, іншыя выплаты, на якія работнік меў права ў адпаведнасці з заканадаўствам і (або) калектыўным дагаворам, іншымі лакальнымі прававымі актамі, звязанымі са звальненнем, заработная плата, атрыманая за час працы ў іншага наймальніка пасля незаконнага звальнення, дапамога па часовай непрацаздольнасці, выплачаная ў межах тэрміну аплачвальнага вымушанага прагулу.

Пры незаконным пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад працы работніку выплачваюцца па рашэнні органа, які разглядаў працоўную спрэчку, сярэдні заробак за час вымушанага прагулу або розніца ў заробку за час выканання ніжэйаплатнай працы.

Наймальнік можа зрабіць выплаты, прадугледжаныя гэтым артыкулам, пры адсутнасці рашэння органа, які разглядаў працоўную спрэчку.

Артыкул 245. Ускладанне матэрыяльнай адказнасці на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад працы

Суд ускладае на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад працы, абавязак кампенсаваць урон, прычынены ў сувязі з аплатай за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай працы.

На службовых асоб у адпаведнасці з часткай першай гэтага артыкула ўскладаецца абавязак кампенсаваць урон, калі звальненне, перавод, перамяшчэнне, змяненне істотных умоў працы або адхіленне ад працы праведзены з парушэннем закона, а таксама пры затрымцы выканання рашэння суда аб аднаўленні работніка на працы, ранейшым працоўным месцы, ранейшых істотных умоў працы.

Артыкул 246. Пакрыццё маральнай шкоды

У выпадках звальнення без законнай падставы або з парушэннем устаноўленага парадку звальнення ці незаконнага пераводу на іншую працу суд мае права па патрабаванні работніка вынесці рашэнне аб пакрыцці маральнай шкоды, прычыненай яму ўказанымі дзеяннямі. Памер маральнай шкоды вызначаецца судом.

Артыкул 247. Неадкладнае выкананне некаторых рашэнняў і пастановаў па працоўных справах

Рашэнне або пастанова, прынятыя органам па разглядзе працоўных спрэчак, указаных у артыкуле 243 гэтага Кодэкса, падлягаюць неадкладнаму выкананню.

Калі наймальнік затрымаў выкананне такога рашэння або пастановы, то за час затрымкі з дня вынясення рашэння або пастановы па дзень яго выканання работніку выплачваецца сярэдні заробак або розніца ў заробку.

Неадкладнаму выкананню ў адпаведнасці з заканадаўствам аб выканаўчым вядзенні падлягае таксама рашэнне суда аб выплаце работніку зароботнай платы, але не больш чым за адзін месяц.

Артыкул 248. Тэрмін выканання рашэння камісіі па працоўных спрэчках

Рашэнне камісіі па працоўных спрэчках падлягае выкананню наймальнікам не пазней чым у трохдзённы тэрмін па сканчэнні 10 дзён, прадугледжаных на яго абскарджанне, за выключэннем артыкула 247 гэтага Кодэкса.

Артыкул 249. Прымусовае выкананне рашэння камісіі па працоўных спрэчках

У выпадку невыканання наймальнікам рашэння камісіі па працоўных спрэчках ва ўстаноўлены тэрмін (артыкул 248) яна выдае работніку пасведчанне, якое з'яўляецца выканаўчым дакументам.

Пасведчанне не выдаецца, калі работнік або наймальнік звярнуліся ва ўстаноўлены тэрмін з заявай аб вырашэнні працоўнай спрэчкі ў суд (артыкул 242).

У пасведчанні павінны быць указаны:

найменне і месца знаходжання камісіі, якая вынесла рашэнне па працоўнай спрэчцы, прозвішча і ініцыялы ўпаўнаважанай асобы;

дата прыняцця рашэння камісіі;

звесткі аб работніку: прозвішча, уласнае імя, імя па бацьку (калі такое ёсць), яго месца жыхарства (месца знаходжання), дата і месца нараджэння (пры наяўнасці звестак аб месцы нараджэння), даныя дакумента, які сведчыць яго асобу (ідэнтыфікацыйны нумар, серыя (пры іх наяўнасці), нумар, дата выдачы, назва органа, які выдаў дакумент);

звесткі аб наймальніку: яго найменне, месца знаходжання, рэгістрацыйны нумар і дата дзяржаўнай рэгістрацыі юрыдычнай асобы, уліковы нумар плацельшчыка;

рэзалютыўная частка рашэння камісіі;

дата выдачы пасведчання.

Пасведчанне падпісваецца старшынёй і сакратаром камісіі па працоўных спрэчках і завяраецца пячаткай камісіі па працоўных спрэчках.

На падставе выдадзенага і прад'яўленага не пазней за трохмесячны тэрмін у орган прымусовага выканання пасведчання судовы выканаўца прыводзіць рашэнне камісіі па працоўных спрэчках у выкананне ў парадку, устаноўленым заканадаўствам аб выканаўчым вядзенні.

Пры пропуску работнікам устаноўленага трохмесячнага тэрміну па ўважлівых прычынах камісія па працоўных спрэчках, якая выдала пасведчанне, можа аднавіць гэты тэрмін.

Артыкул 250. Абмежаванні спагнання сум, выплачаных па рашэнні органаў, якія разглядаюць працоўныя спрэчкі

Спагнанне з работніка сум, выплачаных яму па рашэнні камісіі па працоўных спрэчках, пры наступным іншым вырашэнні працоўнай спрэчкі, а таксама сум, выплачаных па судовым рашэнні па працоўнай спрэчцы, пры адмене рашэння ў парадку нагляду

дапускаецца толькі ў тых выпадках, калі адмененае рашэнне было заснавана на паведамленых работнікам непраўдзівых звестках або прадстаўленых ім падложных дакументах.

Артыкул 251. Органы прымірэння, пасрэдніцтва і арбітражу для ўрэгулявання індывідуальных працоўных спрэчак

Наймальнікі па пагадненні з прафсаюзамі могуць ствараць органы прымірэння, пасрэдніцтва і арбітражу для ўрэгулявання індывідуальных працоўных спрэчак.

Парадак працы органаў, указаных у частцы першай гэтага артыкула, вызначаецца бакамі, якія іх стварылі. Пры гэтым не павінна абмяжоўвацца права работніка на судовую абарону.

РАЗДЗЕЛ III АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ АСОБНЫХ КАТЭГОРЫЙ РАБОТНІКАЎ

ГЛАВА 18 АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ КІРАЎНІКА АРГАНІЗАЦЫІ І ЧЛЕНАЎ КАЛЕГІЯЛЬНАГА ВЫКАНАЎЧАГА ОРГАНА АРГАНІЗАЦЫІ

Артыкул 252. Кіраўнік арганізацыі

Кіраўнік арганізацыі – фізічная асоба, якая паводле закона або ўстаноўчага дакумента арганізацыі ажыццяўляе кіраўніцтва арганізацыяй, у тым ліку выконвае функцыі яе аднаасобнага выканаўчага органа.

Палажэнні гэтай главы распаўсюджваюцца на кіраўнікоў арганізацый любых арганізацыйна-прававых формаў, акрамя выпадку, калі кіраўнік арганізацыі з'яўляецца адзіным уласнікам маёмасці арганізацыі або індывідуальным прадпрымальнікам.

Артыкул 253. Правое рэгуляванне працы кіраўніка арганізацыі

Права і абавязкі кіраўніка арганізацыі вызначаюцца гэтым Кодэксам, актамі заканадаўства, устаноўчым дакументам, а таксама працоўным дагаворам.

Артыкул 254. Заключэнне працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі

Працоўны дагавор з кіраўніком арганізацыі заключаецца ўласнікам маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважаным ім органам (арганізацыяй) на тэрмін, устаноўлены ўстаноўчым дакументам арганізацыі або пагадненнем бакоў, калі іншае не прадугледжана заканадаўчымі актамі.

Уласнік маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважаны ім орган мае права ўстанаўліваць ва ўстаноўчым дакуменце арганізацыі працэдуры, якія папярэднічаюць заключэнню працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі (правядзенне конкурсу, выбранне або прызначэнне на пасаду і інш.).

Артыкул 255. Абмежаванне працы па сумяшчальніцтве

Кіраўніку дзяржаўнай арганізацыі і арганізацыі, у статутным фондзе якой 50 і больш працэнтаў акцый (долей) знаходзяцца ва ўласнасці дзяржавы, забараняецца выкананне аплачальнай працы на ўмовах сумяшчальніцтва, акрамя педагагічнай (у частцы рэалізацыі зместу адукацыйных праграм), навуковай або іншай творчай дзейнасці, а таксама медыцынскай практыкі, калі іншае не прадугледжана заканадаўчымі актамі.

Кіраўнік арганізацыі не можа ўваходзіць у склад органаў, якія ажыццяўляюць функцыі нагляду і кантролю ў гэтай арганізацыі.

Артыкул 256. Матэрыяльная адказнасць кіраўніка арганізацыі

Кіраўнік арганізацыі нясе поўную матэрыяльную адказнасць за рэальны ўрон, прычынены ім маёмасці арганізацыі.

Артыкул 257. Дадатковыя падставы для спынення працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі

Апрача падстаў, прадугледжаных гэтым Кодэксам, працоўны дагавор з кіраўніком арганізацыі можа быць таксама спынены на наступных падставах:

- 1) правядзенне ў дачыненні да арганізацыі працэдур эканамічнай неплацежаздольнасці (банкруцтва);
- 2) прыняцце ўласнікам маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважаным ім органам адпаведнага рашэння аб спыненні працоўнага дагавора.

Артыкул 258. Скасаванне працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі пры правядзенні ў дачыненні да гэтай арганізацыі працэдур эканамічнай неплацежаздольнасці (банкруцтва)

Пры правядзенні працэдур эканамічнай неплацежаздольнасці (банкруцтва) у дачыненні да арганізацыі працоўны дагавор з кіраўніком арганізацыі можа быць скасаваны па ініцыятыве ўласніка маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважанага ім органа.

Артыкул 259. Скасаванне працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі па рашэнні ўласніка маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважанага ім органа

Па рашэнні ўласніка маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважанага ім органа працоўны дагавор з кіраўніком арганізацыі можа быць скасаваны да сканчэння тэрміну яго дзеяння ў выпадку адсутнасці вінаватых дзеянняў (бяздзейнасці) кіраўніка арганізацыі. У такім выпадку ўласнік маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважаны ім орган выплачвае кіраўніку арганізацыі кампенсцыю за датэрміновае скасаванне з ім працоўнага дагавора ў памеры, які вызначаецца працоўным дагаворам.

Артыкул 260. Датэрміновае скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве кіраўніка арганізацыі

Кіраўнік арганізацыі мае права датэрмінова скасаваць працоўны дагавор, папярэдзіўшы аб гэтым уласніка маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважаны ім орган у пісьмовай форме не пазней чым за адзін месяц.

Калі працоўны дагавор скасоўваецца без уважлівых прычын, кіраўнік арганізацыі па патрабаванні ўласніка маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважанага ім органа абавязаны выплаціць арганізацыі кампенсцыю ў памеры, які вызначаецца працоўным дагаворам.

Да уважлівых прычын, у прыватнасці, адносяцца:

- 1) дасягненне кіраўніком арганізацыі пенсійнага ўзросту;
- 2) хвароба, якая перашкаджае працягу працоўнай дзейнасці;
- 3) неабходнасць догляду хворых членаў сям'і;
- 4) парушэнне ўласнікам маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважаным ім органам умоў працоўнага дагавора.

Артыкул 261. Асаблівасці рэгулявання працы членаў калегіяльных выканаўчых органаў арганізацыі

Устаноўчым дакументам арганізацыі на членаў калегіяльнага выканаўчага органа арганізацыі могуць распаўсюджвацца асаблівасці рэгулявання працы, устаноўленыя гэтай главой для кіраўніка арганізацыі.

ГЛАВА 18¹

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, З ЯКІМІ ЗАКЛЮЧАЮЦА КАНТРАКТЫ

Артыкул 261¹. Заключэнне кантракта

Кантракт можа заключацца па пагадненні бакоў:

- 1) пры прыёме на працу;
- 2) з работнікам, з якім заключаны працоўны дагавор на нявызначаны тэрмін, тэрміновы працоўны дагавор;
- 3) у іншых выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі.

У выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, заключэнне кантрактаў з'яўляецца абавязковым.

Артыкул 261². Змест і ўмовы кантракта

Кантракт павінен утрымліваць апрача звестак і ўмоў, прадугледжаных артыкулам 19 гэтага Кодэкса, у якасці абавязковых наступныя звесткі і ўмовы:

- 1) дні і перыядычнасць (не радзей за адзін раз на месяц) выплаты заробтнай платы;
- 2) правядзенне атэстацыі не радзей за адзін раз на тры гады, калі іншы тэрмін не ўстаноўлены Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь;
- 3) дадатковыя меры стымулявання працы, у тым ліку:

прадастаўленне дадатковага заахвочвальнага водпуску да пяці каляндарных дзён з захаваннем сярэдняга заробку;

павышэнне тарыфнай стаўкі (тарыфнага акладу) не больш чым на 50 працэнтаў, калі большы памер не прадугледжаны заканадаўствам, а для работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны паводле аплаты працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, – надбаўку ў памеры не больш за 50 працэнтаў акладу.

Для работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, памер указанай надбаўкі ўстанаўліваецца (мяняецца) у межах сродкаў, прадугледжаных у адпаведнасці з заканадаўствам на аплату працы на адпаведны фінансавы (каляндарны) год. Пры гэтым змяншэнне яе памеру ажыццяўляецца ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных артыкулам 32 гэтага Кодэкса;

4) змяншэнне (пазбаўленне) прэмій усіх відаў незалежна ад прыцягнення да дысцыплінарнай адказнасці за:

адсутнасць на працоўным месцы без уважлівых прычын, нясвоечасовае выкананне або невыкананне працоўных абавязкаў без уважлівых прычын;

выкарыстанне дзяржаўнай маёмасці не ў службовых мэтах;

5) змяншэнне работніку працоўнага водпуску за адпаведны працоўны год на колькасць дзён прагулу або наўмыснага невыканання ім працоўных абавязкаў больш за тры гадзіны на працягу працоўнага дня без уважлівых прычын. Пры гэтым працоўны водпуск павінен быць не меншым за 24 каляндарныя дні;

б) абавязак работніка не пазней чым за адзін месяц да сканчэння тэрміну дзеяння кантракта пісьмова папярэдзіць наймальніка аб рашэнні прадоўжыць або спыніць працоўныя адносіны;

7) абавязак наймальніка не пазней чым за адзін месяц да сканчэння тэрміну дзеяння кантракта пісьмова папярэдзіць работніка аб рашэнні прадоўжыць або спыніць працоўныя адносіны на ўмовах кантракта або заключыць працоўны дагавор на нявызначаны тэрмін (пры выкананні работнікам умоў, устаноўленых часткай першай артыкула 261⁴ гэтага Кодэкса).

Абмеркаванне зместу кантракта работніка – члена прафсаюза праводзіцца з удзелам прадстаўніка адпаведнага прафсаюза.

Прыкладная форма кантракта зацвярджаецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 261³. Тэрмін дзеяння кантракта. Прадаўжэнне кантракта. Заключэнне новага кантракта. Спыненне кантракта ў сувязі са сканчэннем тэрміну яго дзеяння

Кантракт заключаецца на тэрмін не меншы за адзін год і не большы за пяць гадоў (максімальны тэрмін дзеяння кантракта). Канкрэтны тэрмін дзеяння кантракта вызначаецца па пагадненні бакоў.

Кожны з бакоў, якія заключылі кантракт, не пазней чым за адзін месяц да сканчэння тэрміну яго дзеяння пісьмова папярэджае другі бок аб рашэнні прадоўжыць або спыніць працоўныя адносіны.

Прадаўжэнне кантракта ў межах пяцігадовага тэрміну яго дзеяння ажыццяўляецца па пагадненні бакоў на тэрмін не меншы за адзін год, а з работнікам, які не дапускае парушэнняў вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай і працоўнай дысцыпліны, – на тэрмін да сканчэння максімальнага тэрміну дзеяння кантракта. На меншы тэрмін кантракт прадаўжаецца з пісьмовай згоды работніка, калі іншае не ўстаноўлена Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь.

Па сканчэнні пяцігадовага тэрміну дзеяння кантракта, а таксама ў выпадку пераводу работніка з яго згоды на іншую працу па пагадненні бакоў заключаецца новы кантракт на тэрмін не меншы за адзін год, а з работнікам, які не дапускае парушэнняў вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай і працоўнай дысцыпліны, – на тэрмін не меншы за тры гады або з пісьмовай згоды работніка на меншы тэрмін, але не меншы за адзін год.

Кантракт спыняецца ў сувязі са сканчэннем тэрміну яго дзеяння, калі бакі не прынялі рашэнне аб прадаўжэнні тэрміну дзеяння кантракта, заключэнні новага кантракта, калі гэтым Кодэксам (артыкул 261⁵) або іншымі заканадаўчымі актамі не вызначаны абавязак наймальніка прадоўжыць тэрмін дзеяння кантракта, заключыць новы кантракт, а таксама калі ўзніклі падставы для працягу працоўных адносін на ўмовах працоўнага дагавора, заключанага на нявызначаны тэрмін (артыкул 261⁴).

Артыкул 261⁴. Выпадкі, калі працоўныя адносіны прадаўжаюцца на ўмовах працоўнага дагавора, заключанага на нявызначаны тэрмін

Наймальнік з пісьмовай згоды работніка, які не дапускае парушэнняў вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай і працоўнай дысцыпліны і прапрацаваў у гэтага наймальніка не менш за пяць гадоў, па сканчэнні тэрміну дзеяння кантракта мае права заключыць з работнікам працоўны дагавор на нявызначаны тэрмін.

Калі па сканчэнні тэрміну дзеяння кантракта працоўныя адносіны фактычна прадаўжаюцца і ні адзін з бакоў не запатрабаваў іх спынення, то працоўныя адносіны лічацца прадоўжанымі на ўмовах працоўнага дагавора, заключанага на нявызначаны тэрмін. Пачаткам дзеяння працоўнага дагавора лічыцца дзень, наступны за днём сканчэння тэрміну дзеяння кантракта. Пры гэтым працоўныя адносіны афармляюцца ў адпаведнасці з

артыкуламі 18 і 19 гэтага Кодэкса не пазней за дзень, наступны за днём прад'яўлення адным з бакоў патрабавання аб заключэнні працоўнага дагавора.

Дзеянне часткі першай гэтага артыкула не распаўсюджваецца на работнікаў, заключэнне кантрактаў з якімі ў адпаведнасці з заканадаўствам з'яўляецца абавязковым.

Артыкул 261⁵. Гаранты пры заключэнні, прадаўжэнні тэрміну дзеяння і спыненні кантракта для асобных катэгорый работнікаў

Кантракты з цяжарнымі жанчынамі, жанчынамі, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў (дзяцей-інвалідаў – да васьмнаццаці гадоў), працоўныя дагаворы з якімі былі заключаны на нявызначаны тэрмін, не заключаюцца без іх згоды на заключэнне кантрактаў.

Тэрмін дзеяння кантракта з цяжарнай жанчынай з яе згоды прадаўжаецца на перыяд цяжарнасці або іншы тэрмін па пагадненні бакоў.

Наймальнік са згоды работніка абавязаны прадоўжыць тэрмін дзеяння кантракта або заключыць новы кантракт:

1) з працуючай жанчынай, якая знаходзіцца ў водпуску па цяжарнасці і родах, маці (бацькам дзіцяці замест маці, апекуном), якая знаходзіцца ў водпуску па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў, – на тэрмін не меншы чым да заканчэння ўказаных водпусках;

2) з працуючай маці (бацькам дзіцяці замест маці, апекуном), якая прыступіла да працы да або пасля заканчэння водпуску па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў, – на тэрмін не меншы чым да дасягнення дзіцем узросту пяці гадоў;

3) з работнікам, які добрасумленна працуе і не дапускае парушэнняў вытворчатаэхналагічнай, выканальніцкай і працоўнай дысцыпліны, якому да дасягнення агульнаўстаноўленага пенсійнага ўзросту застаецца не больш за два гады, – не менш чым да дасягнення ўказанага ўзросту.

Са згоды работнікаў, указаных у частцы трэцяй гэтага артыкула, з якімі заключаны працоўны дагавор на нявызначаны тэрмін, пры заключэнні кантракта тэрмін яго дзеяння вызначаецца ў адпаведнасці з часткай першай артыкула 261³ гэтага Кодэкса і часткай трэцяй гэтага артыкула.

Пры датэрміновым скасаванні кантракта ў сувязі з парушэннем наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, кантракта работніку выплачваецца мінімальная кампенсацыя ў памеры трох сярэднямесячных заробкаў.

ГЛАВА 19

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ЖАНЧЫН І РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ МАЮЦЬ СЯМЕЙНЫЯ АБАВЯЗКІ

Артыкул 262. Работы, на якіх забараняецца прыцягненне да працы жанчын

Забараняецца прыцягненне жанчын да выканання цяжкіх работ і работ са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, а таксама падземных работ, акрамя некаторых падземных работ (нефізічных работ або работ па санітарным і бытавым абслугоўванні).

Забараняецца прыцягненне жанчын да выканання работ, звязаных з пад'ёмам і перамяшчэннем цяжараў уручную, якія перавышаюць устаноўленыя для іх гранічныя нормы, калі іншае не вызначана гэтым Кодэксам.

Спіс цяжкіх работ і работ са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, на якіх забараняецца прыцягненне да працы жанчын, зацвярджаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Гранічныя нормы пад'ёму і перамяшчэння цяжараў жанчынамі ўручную ўстанаўліваюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне аховы здароўя.

Артыкул 263. Забарона і абмежаванне начных, звышурочных работ, працы ў дзяржаўныя святы, святочныя, выхадныя дні і накіравання ў службовую камандзіроўку жанчын

Забараняюцца прыцягненне да звышурочных работ, працы ў дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147), працы ў начны час, выхадныя дні і накіраванне ў службовую камандзіроўку цяжарных жанчын.

Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў – да васьмнаццаці гадоў), могуць прыцягвацца да звышурочных работ, працы ў дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147), працы ў начны час, выхадныя дні і накіроўвацца ў службовую камандзіроўку толькі з іх пісьмовай згоды.

Артыкул 264. Перавод на больш лёгкую працу цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара года

Цяжарным жанчынам у адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або медыка-рэабілітацыйнай экспертнай камісіі зніжаюцца нормы выпрацоўкі, нормы абслугоўвання або яны пераводзяцца на іншую працу, якая больш лёгкая і выключае ўздзеянне шкодных і (або) небяспечных вытворчых фактараў, з захаваннем сярэдняга заробку па ранейшай працы.

Да рашэння пытання аб прадастаўленні цяжарнай жанчыне ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або рэабілітацыйнай экспертнай камісіі іншай працы, якая больш лёгкая і выключае ўздзеянне шкодных і (або) небяспечных вытворчых фактараў, яна падлягае вызваленню ад працы з захаваннем сярэдняга заробку за ўсе прапушчаныя з прычыны гэтага працоўныя дні за кошт наймальніка.

Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара года, у выпадку немагчымасці выканання ранейшай працы пераводзяцца на іншую працу з захаваннем сярэдняга заробку па ранейшай працы да дасягнення дзіцем узросту паўтара года.

Артыкул 265. Дадатковыя свабодны ад працы дзень

Маці (мачасе) або бацьку (айчыму), апекуну (апекавальніку), якая выходзіць (які выходзіць) дзіця-інваліда ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў, па яе (яго) заяве штомесяц прадастаўляецца адзін дадатковы свабодны ад працы дзень з аплатай у памеры сярэдняга дзённага заробку за кошт сродкаў дзяржаўнага сацыяльнага страхавання ў парадку і на ўмовах, вызначаемых рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, што праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Маці (мачасе) або бацьку (айчыму), апекуну (апекавальніку), якая выходзіць (які выходзіць) дзіця-інваліда ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў або траіх і больш дзяцей ва ўзросце да шаснаццаці гадоў, па яе (яго) пісьмовай заяве прадастаўляецца адзін дадатковы свабодны ад працы дзень на тыдзень з аплатай у памеры сярэдняга дзённага заробку ў парадку і на ўмовах, вызначаемых рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, што праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Маці (мачасе) або бацьку (айчыму), апекуну (апекавальніку), якая выходзіць (які выходзіць) дваіх дзяцей ва ўзросце да шаснаццаці гадоў, па яе (яго) заяве штомесяц даецца адзін дадатковы свабодны ад працы дзень. У калектыўным дагаворы, іншым лакальным прававым акце можа прадастаўляцца аплата пры прадастаўленні ўказанага дня.

Права на дадатковыя свабодныя дні, якія прадастаўляюцца ў адпаведнасці з часткамі першай і другой гэтага артыкула, можа быць выкарыстана маці (мачахай) або бацькам (айчымам) або падзелена ўказанымі асобамі паміж сабой паводле іх меркавання.

Дадатковыя свабодны ад працы дзень на тыдзень, прадастаўляюцца часткай другой гэтага артыкула, не прадастаўляецца ў той тыдзень, у які прадастаўляецца дадатковы

свабодны ад працы дзень на месяц, прадугледжаны часткамі першай і трэцяй гэтага артыкула.

Артыкул 266. Водпускі работнікам, якія ўсынавілі (удачарылі) дзяцей або прызначаны іх апекунамі

Работніку, які ўсынавіў (які ўдачарыў) дзіця ва ўзросце да трох месяцаў або прызначаны яго апекуном, прадастаўляецца водпуск па цяжарнасці і родах працягласцю 70 календарных дзён з дня ўсынаўлення (удачарэння), устанаўлення апекі. За час знаходжання ў водпуску па цяжарнасці і родах прызначаецца і выплачваецца дзяржаўная дапамога па дзяржаўным сацыяльным страхаванні ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Па жаданні работніка, які ўсынавіў (удачарыў) дзіця або прызначаны яго апекуном, яму прадастаўляецца водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў у парадку і на ўмовах, прадугледжаных артыкулам 185 гэтага Кодэкса.

Артыкул 267. Перапынкі для кармлення дзіцяці

Жанчынам, якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара года, прадастаўляюцца апрача агульнага перапынку для адпачынку і харчавання дадатковыя перапынкі для кармлення дзіцяці.

Гэтыя перапынкі прадастаўляюцца не радзей чым праз тры гадзіны працягласцю не меншай за 30 хвілін кожны. Пры наяўнасці двух або больш дзяцей ва ўзросце да паўтара года працягласць перапынку ўстанаўліваецца не меншай за адну гадзіну.

Па жаданні жанчыны перапынкі для кармлення дзіцяці могуць быць далучаны да перапынку для адпачынку і харчавання або ў падсумаваным выглядзе перанесены як на пачатак, так і на канец працоўнага дня (працоўнай змены) з адпаведным яго (яе) скарачэннем.

Перапынкі для кармлення дзіцяці ўключаюцца ў працоўны час і аплачваюцца па сярэднім заробку.

Артыкул 268. Гарантыі для цяжарных жанчын, жанчын, якія маюць дзяцей, адзінокіх бацькоў пры заключэнні і спыненні працоўнага дагавора

Забараняецца адмаўляць жанчынам у заключэнні працоўнага дагавора і зніжаць ім заработную плату па матывах, звязаных з цяжарнасцю або наяўнасцю дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, а адзінокім бацькам – з наяўнасцю дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў – да васьмнаццаці гадоў).

Пры адмове ў заключэнні працоўнага дагавора ўказаным катэгорыям работнікаў наймальнік абавязаны паведаміць ім аб матывах адмовы ў пісьмовай форме не пазней за тры дні пасля звароту. Адмова ў заключэнні працоўнага дагавора можа быць абскарджана ў суд.

Не дапускаецца скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка:

1) у сувязі са скарачэннем колькасці або штату работнікаў (пункт 1 артыкула 42) і ў выпадках, прадугледжаных пунктамі 3–5 артыкула 42 гэтага Кодэкса, – з цяжарнай жанчынай, жанчынай, якая мае дзіця ва ўзросце да трох гадоў, адзінокай маці (адзінокім бацькам), якая (які) мае дзіця ва ўзросце да трох гадоў;

2) у сувязі са скарачэннем колькасці або штату работнікаў (пункт 1 артыкула 42) і ў выпадку, прадугледжаным пунктам 5 артыкула 42 гэтага Кодэкса, – з адзінокай маці (адзінокім бацькам), якая (які) мае дзіця ва ўзросце ад трох да чатырнаццаці гадоў (дзіця-інваліда – да васьмнаццаці гадоў).

Артыкул 269. Выдача цяжарным жанчынам пудэвак у санаторыі і дамы адпачынку і аказанне ім матэрыяльнай дапамогі

Наймальнік можа выдаваць цяжарным жанчынам пудэўкі ў санаторыі і дамы адпачынку бясплатна або на льготных умовах, а таксама аказваць ім матэрыяльную дапамогу.

Артыкул 270. Дадатковыя гарантыі работніцам у наймальнікаў, якія пераважна выкарыстоўваюць працу жанчын

Наймальнікі, якія выкарыстоўваюць пераважна працу жанчын, па сваёй ініцыятыве, а таксама ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам, арганізуюць дзіцячыя яслі і сады, пакоі для кармлення немаўлят і асабістай гігіены жанчын, вызначаюць у адпаведнасці з медыцынскімі рэкамендацыямі працоўныя месцы і віды работ (у тым ліку дома), на якія пры неабходнасці могуць пераводзіцца цяжарныя жанчыны, а таксама ствараюць самастойна або на долевых пачатках спецыяльныя падраздзяленні для выкарыстання іх працы.

Артыкул 271. Гарантыі бацьку, адзінокім бацьку або маці, іншым родзічам, членам сям'і дзіцяці, апекунам (апекавальнікам)

Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў прадастаўляецца паводле меркавання сям'і працуючым бацьку або іншаму родзічу, члену сям'і, апекуну дзіцяці, якія фактычна ажыццяўляюць догляд дзіцяці, у парадку і на ўмовах, прадугледжаных артыкулам 185 гэтага Кодэкса. Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў даецца мачасе, калі ўказаны водпуск не прадастаўлены працуючым бацьку, іншаму родзічу, члену сям'і дзіцяці.

Водпуск па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў прадастаўляецца асобам, указаным у частцы першай гэтага артыкула, і ў тых выпадках, калі маці не можа ажыццяўляць догляд дзіцяці ў сувязі з інваліднасцю I групы або хваробай, якая перашкаджае ажыццяўленню ёю догляду дзіцяці, пацверджанай заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі.

Працуючыя бацька, іншы родзіч, член сям'і, якія фактычна ажыццяўляюць догляд хворага дзіцяці ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў, дзіцяці ва ўзросце да трох гадоў і дзіцяці-інваліда ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў у выпадку хваробы маці, а таксама апякун (апекавальнік) дзіцяці маюць права на дапамогу па часовай непрацаздольнасці ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных заканадаўствам.

Працуючаму бацьку, які знаходзіцца ў водпуску па доглядзе дзіцяці, даюцца гарантыі, прадугледжаныя пунктам 1 часткі трэцяй артыкула 268 гэтага Кодэкса.

Бацька, які працуе і выходзіць дзяцей без маці (у сувязі з яе працяглым (больш за месяц) знаходжаннем у арганізацыі аховы здароўя і па іншых прычынах), адзінокі бацька або маці, а таксама апекуны (апекавальнікі) дзяцей маюць права на гарантыі, што прадастаўляюцца заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем працуючым жанчынам-маці.

ГЛАВА 20 АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ МОЛАДЗІ

Артыкул 272. Узрост, з якога дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора

Заклучэнне працоўнага дагавора дапускаецца з асобамі, якія дасягнулі шаснаццаці гадоў.

З пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (усынаўляльнікаў (удачаральнікаў), апекавальнікаў) працоўны дагавор можа быць заключаны з асобай, якая дасягнула чатырнаццаці гадоў, для выканання лёгкай працы або занятку прафесійным спортам, якія:

1) не з'яўляюцца шкоднымі для яго здароўя і развіцця;

2) не перашкаджаюць атрыманню агульнай сярэдняй, прафесійна-тэхнічнай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі.

Пэралік лёгкіх відаў работ, якія могуць выконваць асобы ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў, зацвярджаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Артыкул 273. Права непаўналетніх у працоўных праваадносінах

Непаўналетнія (асобы, якія не дасягнулі васьмнаццаці гадоў) у працоўных праваадносінах прыраўноўваюцца ў правах да паўналетніх, а ў галіне аховы працы, працоўнага часу, водпуску і некаторых іншых умоў працы карыстаюцца гарантыямі, устаноўленымі гэтым Кодэксам, іншымі актамі заканадаўства, калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі.

Артыкул 274. Работы, на якіх забараняецца прыцягненне да працы асоб, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў

Забараняецца прыцягненне да працы асоб, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, на цяжкіх работах і на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, на падземных і горных работах.

Спіс работ, на якіх забараняецца прыцягненне да працы асоб, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, зацвярджаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Забараняюцца пад'ём і перамяшчэнне непаўналетнімі цяжараў уручную, якія перавышаюць устаноўленыя для іх гранічныя нормы, калі іншае не вызначана гэтым Кодэксам. Гранічныя нормы пад'ёму і перамяшчэння непаўналетнімі цяжараў уручную ўстанаўліваюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне аховы здароўя.

Артыкул 275. Медыцынскія агляды асоб, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў

Усе асобы, маладзейшыя за васьмнаццаць гадоў, прымаюцца на працу толькі пасля папярэдняга медыцынскага агляду і ў далейшым, да дасягнення васьмнаццаці гадоў, штогод падлягаюць абавязковаму медыцынскаму агляду, калі іншае не вызначана гэтым Кодэксам.

Абавязковыя штогадовыя медыцынскія агляды непаўналетніх работнікаў праводзяцца ў працоўны час з захаваннем сярэдняга заробку.

Артыкул 276. Забарона прыцягваць работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, да начных і звышурочных работ, работ у дзяржаўныя святы, святочныя і выхадныя дні

Забараняецца прыцягваць работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, да начных і звышурочных работ, работ у дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147), работ у выхадныя дні, калі іншае не вызначана гэтым Кодэксам.

Артыкул 277. Працоўныя водпускі работнікам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў

Працоўныя водпускі работнікам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў, прадастаўляюцца ў летні час або, па іх жаданні, у любы іншы час года.

Артыкул 278. Нормы выпрацоўкі для маладых работнікаў

Для работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, нормы выпрацоўкі ўстанаўліваюцца зыходзячы з нормаў выпрацоўкі для дарослых работнікаў прапарцыянальна скарачанай працягласці працоўнага часу, прадугледжанага заканадаўствам для гэтай катэгорыі работнікаў.

Для работнікаў, якія прымаюцца на працу пасля атрымання агульнай сярэдняй адукацыі, спецыяльнай адукацыі на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесійна-тэхнічнай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі, якія прайшлі навучанне непасрэдна на вытворчасці, могуць устанаўлівацца паніжаныя нормы выпрацоўкі. Памеры паніжаных нормаў і тэрміны іх дзеяння вызначаюцца ў калектыўным дагаворы.

Артыкул 279. Аплата працы работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, пры скарачанай працягласці штодзённай працы

Аплата працы работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, пры скарачанай працягласці штодзённай працы праводзіцца ў такім жа памеры, як аплата працы работнікаў адпаведных катэгорый пры поўнай працягласці штодзённай працы.

Праца работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, дапушчаных да здзельных работ, аплачваецца па здзельных расцэнках, устаноўленых для дарослых работнікаў, з даплатай па тарыфнай стаўцы (тарыфным акладзе), акладзе за час, на які працягласць іх штодзённай працы скарачаецца ў параўнанні з працягласцю штодзённай працы дарослых работнікаў.

Аплата працы навучэнцаў, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесійна-тэхнічную і сярэдняю спецыяльную адукацыю, працуюць у свабодны ад вучобы час, праводзіцца прапарцыянальна адпрацаванаму часу або ў залежнасці ад выпрацоўкі. Найменьшымі могуць устанаўлівацца навучэнцам даплаты да заробтнай платы.

Артыкул 280. Броня прыёму моладзі на працу і прафесійнае навучанне

Мясцовымі выканаўчымі і распарадчымі органамі арганізацыям устанаўліваецца броня прыёму на працу і прафесійнае навучанне на вытворчасці для асоб, якія ўпершыню шукаюць працу, ва ўзросце да 21 года, асоб з ліку дзяцей-сірот і дзяцей, якія засталіся без апекавання бацькоў.

Адмова ў прыёме на працу і прафесійнае навучанне ўказаным асобам, накіраваным у лік броні, забараняецца. Такая адмова можа быць абскарджана імі ў суд.

Артыкул 281. Прадастаўленне першага працоўнага месца

Выпускнікам дзяржаўных устаноў адукацыі, якія атрымалі прафесійна-тэхнічную, сярэдняю спецыяльную і вышэйшую адукацыю і месца працы ім прадастаўлена па размеркаванні, асобам з асаблівасцямі псіхафізічнага развіцця, якія атрымалі спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, ваеннаслужачым тэрміновай ваеннай службы, звольненым з Узброеных Сіл, іншых войск і вайсковых фарміраванняў Рэспублікі Беларусь, а таксама грамадзянам, звольненым з альтэрнатыўнай службы, гарантуецца прадастаўленне першага працоўнага месца. Парадак і ўмовы прадастаўлення першага працоўнага месца ўказаным асобам вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Першым працоўным месцам лічыцца месца працы, якое прадастаўляецца:

выпускнікам дзяржаўных устаноў адукацыі, якім месца працы прадастаўлена па размеркаванні ў адпаведнасці з атрыманай кваліфікацыяй, калі да паступлення ва ўстанову адукацыі яны не знаходзіліся ў працоўных адносінах;

асобам з асаблівасцямі псіхафізічнага развіцця, якія атрымалі спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, калі яны не знаходзіліся ў працоўных адносінах; ваеннаслужачым тэрміновай ваеннай службы, звольненым з Узброеных Сіл, іншых войск і вайсковых фарміраванняў Рэспублікі Беларусь, грамадзянам, звольненым з альтэрнатыўнай службы, калі на момант прызыву на тэрміновую службу, накіравання на альтэрнатыўную службу яны не знаходзіліся ў працоўных адносінах.

**Артыкул 282. Дадатковыя гарантыі работнікам, маладзейшым за
васямнаццаць гадоў, пры скасаванні працоўнага дагавора па
ініцыятыве наймальніка**

Скасаванне працоўнага дагавора з работнікамі, маладзейшымі за васямнаццаць гадоў, на падставах, прадугледжаных пунктамі 1–5 артыкула 42 гэтага Кодэкса, дапускаецца, без прытрымлівання агульнага парадку, толькі са згоды, а на падставах, прадугледжаных пунктамі 6–11 артыкула 42 і пунктамі 2 і 3 артыкула 44 гэтага Кодэкса, – пасля папярэдняга, не менш чым за два тыдні, паведамлення раённай (гарадской) камісіі па справах непаўналетніх, калі іншае не ўстаноўлена гэтым Кодэксам.

**ГЛАВА 21
АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ІНВАЛІДАЎ**

Артыкул 283. Рэалізацыя інвалідамі права на працу

Інвалідам з улікам індывідуальных праграм рэабілітацыі інвалідаў забяспечваецца права працаваць у наймальнікаў са звычайнымі ўмовамі працы, а таксама ў спецыялізаваных арганізацыях, цэхах і на ўчастках.

Адмова ў заключэнні працоўнага дагавора або ў прасоўванні па працы, скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка, перавод інваліда на іншую працу без яго згоды па матывах інваліднасці не дапускаюцца, за выключэннем выпадкаў, калі выкананне працоўных абавязкаў проціпаказана індывідуальнай праграмай рэабілітацыі інваліда.

Не дапускаецца скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з інвалідамі, якія праходзяць медыцынскую, прафесійную, працоўную і сацыяльную рэабілітацыю ў адпаведных арганізацыях незалежна ад тэрміну знаходжання ў іх, за выключэннем выпадкаў звальнення інвалідаў на падставах, якія прызнаюцца ў адпаведнасці з заканадаўчымі актамі дыскрэдытуючымі акалічнасцямі звальнення.

**Артыкул 284. Перавагі і гарантыі для наймальнікаў, якія выкарыстоўваюць
працу інвалідаў**

Наймальнікі, якія выкарыстоўваюць працу інвалідаў, карыстаюцца перавагамі і гарантыямі, прадугледжанымі заканадаўствам.

**Артыкул 285. Абавязкі наймальнікаў па працаўладкаванні работнікаў, якія
атрымалі інваліднасць на дадзенай вытворчасці**

Наймальнікі абавязаны ствараць працоўныя месцы для працаўладкавання работнікаў, якія атрымалі інваліднасць з прычыны працоўнага калецтва або прафесійнага захворвання на дадзенай вытворчасці.

**Артыкул 286. Стварэнне спецыялізаваных арганізацый, цэхаў і ўчасткаў для
выкарыстання працы інвалідаў**

З мэтай працаўладкавання інвалідаў і з улікам мясцовых асаблівасцей органы па працы, занятасці і сацыяльнай абароне, наймальнікі ствараюць дадатковыя працоўныя

месцы (у тым ліку спецыялізаваныя), спецыялізаваныя арганізацыі, цэхі і ўчасткі для выкарыстання працы інвалідаў.

Наймальнікі абавязаны ствараць працоўныя месцы (у тым ліку спецыялізаваныя) для працаўладкавання інвалідаў у адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 287. Умовы працы і адпачынку інвалідаў

Інвалідам пры прыёме на працу не ўстанаўліваецца выпрабаванне.

Працуючым інвалідам наймальнік абавязаны ствараць умовы працы ў адпаведнасці з індывідуальнымі праграмамі рэабілітацыі інвалідаў, у тым ліку шляхам арганізацыі іх прафесійнага навучання на вытворчасці, працы ў надомных умовах.

Умовы працы, у тым ліку аплата, рэжым працоўнага часу, устанаўліваюцца працоўным дагаворам, калектыўным дагаворам, пагадненнем і не могуць пагаршаць становішча або абмяжоўваць правы інвалідаў у параўнанні з іншымі работнікамі.

Для інвалідаў I і II групы ўстанаўліваецца скарачанае працягласць працоўнага часу не больш за 35 гадзін на тыдзень. Пры гэтым аплата іх працы праводзіцца ў такім жа памеры, як аплата працы работнікаў адпаведных пасадаў служачых (прафесійных рабочых) пры поўнай норме працягласці працоўнага часу.

Прыцягненне інвалідаў да звышурочнай працы, працы ў начны час, у дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147), працы ў выхадныя дні дапускаецца толькі з іх згоды і пры ўмове, калі такая праца не забаронена ім індывідуальнымі праграмамі рэабілітацыі інвалідаў.

Накіраванне інвалідаў у службовую камандзіроўку дапускаецца толькі з іх згоды.

Наймальнік мае права памяншаць інвалідам нормы выпрацоўкі ў залежнасці ад стану іх здароўя.

Пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў інвалідам пры аднолькавай прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі прадастаўляецца пераважнае права на пакіданне на працы.

Інваліды, якія працуюць у спецыялізаваных арганізацыях, цэхах, на ўчастках, якія выкарыстоўваюць працу інвалідаў, маюць пераважнае права на пакіданне на працы незалежна ад прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі.

Артыкул 288. Правы і абавязкі наймальнікаў па сацыяльным забеспячэнні інвалідаў

Інваліды, якія працавалі да выхаду на пенсію ў наймальніка, захоўваюць нароўні з яго работнікамі права на медыцынскае абслугоўванне, забеспячэнне жыллем, пуцёўкамі ў аздараўленчыя і прафілактычныя ўстановы, а таксама на іншыя сацыяльныя паслугі і гарантыі, прадугледжаныя калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі.

Наймальнікі маюць права ўстанаўліваць надбаўкі і даплаты да пенсій інвалідам, перш за ўсё адзінокім, каму патрэбна чужая дапамога і догляд, а таксама ўстанаўліваць іншыя гарантыі, прадугледжаныя гэтым Кодэксам і калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі.

ГЛАВА 22 АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ З НЯПОЎНЫМ ПРАЦОЎНЫМ ЧАСАМ

Артыкул 289. Устанаўленне няпоўнага працоўнага часу

Няпоўны працоўны час устанаўліваецца на падставе дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам як пры прыёме на працу, так і пасля (артыкул 118).

Наймальнік абавязаны ўстанаўліваць няпоўны працоўны дзень або няпоўны працоўны тыдзень:

1) па просьбе цяжарнай жанчыны, жанчыны, якая мае дзіця ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (у тым ліку дзіця, якое знаходзіцца пад яе апекай), работніка, які ажыццяўляе догляд хворага члена сям'і ў адпаведнасці з медыцынскай даведкай аб стане здароўя;

2) інвалідам у адпаведнасці з індыўідуальнымі праграмамі рэабілітацыі інвалідаў;

3) пры прыёме на працу па сумяшчальніцтве;

4) іншым катэгорыям работнікаў, прадугледжаным калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Умова аб працы з няпоўным працоўным часам уключаецца ў працоўны дагавор пры прыёме работніка на працу. Пераход на няпоўны працоўны час у перыяд працоўнай дзейнасці афармляецца загадам (распараджэннем).

Артыкул 290. Аплата працы работнікаў з няпоўным працоўным часам

Аплата працы работнікаў з няпоўным працоўным часам праводзіцца прапарцыянальна адпрацаванаму часу (пры пагадзіннай форме аплаты працы) або ў залежнасці ад выпрацоўкі (пры здзельнай форме аплаты працы).

Артыкул 291. Недапушчальнасць абмежавання працоўных правоў работнікаў з няпоўным працоўным часам

Праца на ўмовах няпоўнага працоўнага часу не цягне за сабой для работнікаў якіх-небудзь абмежаванняў працягласці асноўнага водпуску, падліку працоўнага стажу і іншых працоўных правоў.

Звесткі аб няпоўным працоўным часе ў працоўную кніжку работніка не заносяцца.

ГЛАВА 23

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ЧАСОВЫХ РАБОТНІКАЎ

Артыкул 292. Паняцце часовых работнікаў

Часовымі прызнаюцца работнікі, прынятыя на працу на тэрмін да двух месяцаў, а для замяшчэння часова адсутнага работніка, за якім захоўваюцца месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага), – да чатырох месяцаў.

На часовых работнікаў, у тым ліку занятых на сезонных работах, распаўсюджваецца дзеянне заканадаўства аб працы з выключэннямі, устаноўленымі гэтай главай.

Артыкул 293. Заключэнне працоўнага дагавора

Умовы аб часовым характары працы павінны быць указаны ў працоўным дагаворы.

Пры прыёме на працу ў якасці часовых работнікаў папярэдняе выпрабаванне не ўстанаўліваецца.

Артыкул 294. Скасаванне працоўнага дагавора

Часовыя работнікі маюць права скасаваць працоўны дагавор, папярэдзіўшы аб гэтым наймальніка пісьмова за тры дні.

Працоўны дагавор з часовымі работнікамі можа быць скасаваны на падставах, прадугледжаных пунктам 5 часткі другой артыкула 35, артыкулам 42 (акрамя пункта 5), артыкулам 44 гэтага Кодэкса, а таксама ў выпадках:

1) прыпынення працы ў наймальніка на тэрмін большы за адзін тыдзень па прычынах вытворчага характару, а таксама скарачэння аб'ёму працы;

2) няўкі на працу на працягу больш за два тыдні запар з прычыны часовай непрацаздольнасці. У выпадках страты працаздольнасці з прычыны працоўнага калецтва

або прафесійнага захворвання, а таксама калі заканадаўствам устаноўлены больш працяглы тэрмін захавання месца працы, пасады служачага (прафесіі рабочага) пры пэўным захворванні, за часовымі работнікамі захоўваюцца месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага) да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці, але не больш чым да заканчэння тэрміну працы згодна з працоўным дагаворам;

3) невыканання часовымі работнікамі без уважлівых прычын абавязкаў, ускладзеных на іх працоўным дагаворам, правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, гэтым Кодэксам;

4) парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора.

Артыкул 295. Выхадная дапамога

Выходная дапамога часовым работнікам выплачваецца:

1) у выпадку, прадугледжаным пунктам 1 часткі другой артыкула 294 гэтага Кодэкса, – у памеры тыднёвага сярэдняга заробку;

2) у выпадках, прадугледжаных пунктам 4 часткі другой артыкула 294 гэтага Кодэкса, а таксама ў выпадку прызыву на ваенную службу, накіравання на альтэрнатыўную службу – у памеры двухтыднёвага сярэдняга заробку.

Артыкул 296. Выплата сярэдняга заробку за час вымушанага прагулу

Часоваму работніку, адноўленаму на працы, выплачваецца паводле рашэння органа, які разглядаў працоўную спрэчку, сярэдні заробак за час вымушанага прагулу з дня звальнення да аднаўлення на працы або заканчэння тэрміну працы паводле працоўнага дагавора, але не больш чым за тры месяцы ў парадку, прадугледжаным часткай першай артыкула 244 гэтага Кодэкса.

Часоваму работніку, незаконна пераведзенаму на іншую працу, выплачваецца паводле рашэння органа, які разглядаў працоўную спрэчку, сярэдні заробак за час вымушанага прагулу або розніца ў заробочнай плаце за час выканання ніжэйаплатай працы, але не больш чым за тры месяцы.

Наймальнік можа зрабіць выплаты, прадугледжаныя гэтым артыкулам, пры адсутнасці рашэння органа, які разглядаў працоўную спрэчку.

Артыкул 297. Прыцягненне да працы ў дзяржаўныя святы, святочныя і выхадныя дні

Часовыя работнікі, якія заключылі працоўны дагавор на тэрмін не большы за шэсць дзён, могуць быць у межах гэтага тэрміну прыцягнуты да працы ў дзяржаўныя святы, святочныя (частка першая артыкула 147) і выхадныя дні без іх згоды.

За працу ў гэтыя дні іншыя дні адпачынку не даюцца, а аплата працы праводзіцца ў адзінарным памеры.

Артыкул 298. Выпадкі, калі працоўны дагавор з часовымі работнікамі лічыцца прадоўжаным на нявызначаны тэрмін

Працоўны дагавор з часовымі работнікамі лічыцца працягнутым на нявызначаны тэрмін, калі:

1) часовы работнік прапрацаваў больш за тэрміны, указаныя ў частцы першай артыкула 292 гэтага Кодэкса, і ні адзін з бакоў не запатрабаваў спынення працоўных адносін;

2) звольнены часовы работнік ізноў прыняты на працу да таго ж наймальніка пасля перапынку, які не перавышае аднаго тыдня, калі пры гэтым тэрмін яго працы да і пасля перапынку ўвогуле адпаведна перавышае два або чатыры месяцы.

У выпадках, указанных у частцы першай гэтага артыкула, часовыя работнікі не лічацца часовымі з дня заключэння працоўнага дагавора.

ГЛАВА 24

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ СЕЗОННЫХ РАБОТНІКАЎ

Артыкул 299. Сезонныя работнікі

Сезоннымі прызнаюцца работнікі, занятыя на работах, якія з-за прыродных і кліматычных умоў выконваюцца не круглы год, а на працягу пэўнага перыяду (сезона), які не перавышае шасці месяцаў.

На сезонных работніках распаўсюджваецца дзеянне заканадаўства аб працы з выключэннямі, устаноўленымі гэтай главой.

Пералікі сезонных работ зацвярджаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 300. Заключэнне працоўнага дагавора

Умова аб сезонным характары працы павінна быць указана ў працоўным дагаворы.

Працоўны дагавор пры прыёме на сезонныя работы заключаецца на тэрмін, які не перавышае працягласці сезона.

Сезонным работнікам папярэдняе выпрабаванне пры прыёме на працу не ўстанаўліваецца.

Артыкул 301. Скасаванне працоўнага дагавора

Сезонныя работнікі маюць права скасаваць працоўны дагавор, папярэдзіўшы аб гэтым наймальніка пісьмова за тры дні.

Працоўны дагавор з сезоннымі работнікамі можа быць скасаваны на падставах, прадугледжаных пунктам 5 часткі другой артыкула 35, артыкулам 42 (акрамя пункта 5), артыкулам 44 гэтага Кодэкса, а таксама ў выпадках:

1) прыпынення работ на тэрмін большы за два тыдні з прычын вытворчага характару або скарачэння аб'ёму работ у наймальніка;

2) адсутнасці сезоннага работніка на працы з прычыны часовай непрацаздольнасці бесперапынна на працягу больш за адзін месяц. У выпадку страты працаздольнасці з прычыны працоўнага калецтва або прафесійнага захворвання, а таксама калі заканадаўствам устаноўлены больш працяглы тэрмін захавання месца працы, пасады служачага (прафесіі рабочага) пры пэўным захворванні, за сезоннымі работнікамі месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага) захоўваюцца да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці, але не больш чым да заканчэння тэрміну працы згодна з працоўным дагаворам;

3) парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора.

Артыкул 302. Выхадная дапамога

Выходная дапамога сезонным работнікам выплачваецца:

1) у выпадку, прадугледжаным пунктам 1 часткі другой артыкула 301 гэтага Кодэкса, – у памеры тыднёвага сярэдняга заробку;

2) у выпадках, прадугледжаных пунктам 3 часткі другой артыкула 301 гэтага Кодэкса, а таксама ў выпадку прызыву на ваенную службу, накіравання на альтэрнатыўную службу – у памеры двухтыднёвага сярэдняга заробку.

Артыкул 303. Выплата сярэдняга заробку за час вымушанага прагулу

Сезоннаму работніку, адноўленаму на працы, выплачваецца паводле рашэння органа, які разглядаў працоўную спрэчку, сярэдні заробак за час вымушанага прагулу з дня звальнення да аднаўлення на працы або заканчэння тэрміну працы згодна з працоўным дагаворам, але не больш чым за тры месяцы ў парадку, прадугледжаным часткай першай артыкула 244 гэтага Кодэкса.

Сезоннаму работніку, незаконна пераведзенаму на іншую працу, выплачваюцца паводле рашэння органа, які разглядаў працоўную спрэчку, сярэдні заробак за час вымушанага прагулу або розніца ў зароботнай плаце за час выканання ніжэйаплатнай працы, але не больш чым за тры месяцы.

Наймальнік можа зрабіць выплаты, прадугледжаныя гэтым артыкулам, пры адсутнасці рашэння органа, які разглядаў працоўную спрэчку.

ГЛАВА 25

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ-НАДОМНІКАЎ

Артыкул 304. Паняцце работнікаў-надомнікаў

Работнікамі-надомнікамі лічацца асобы, якія заключылі працоўны дагавор з наймальнікам аб выкананні працы дома асабістай працай з выкарыстаннем уласных матэрыялаў, абсталявання, інструментаў, механізмаў, прыстасаванняў або выдзеленых наймальнікам ці набытых за кошт сродкаў наймальніка.

Пад працай дома разумеецца праца, якую работнік-надомнік выконвае па месцы яго жыхарства або ў іншых памяшканнях на яго выбар па-за памяшканнямі наймальніка.

Артыкул 305. Пераважнае права на заключэнне працоўнага дагавора аб выкананні працы дома

Пераважнае права на заключэнне працоўнага дагавора аб выкананні працы дома прадастаўляецца:

- 1) маці (мачасе), бацьку (айчыму), якія выходзяць дзіця ва ўзросце да шаснаццаці гадоў (дзіця-інваліда – да васьмнаццаці гадоў);
- 2) інвалідам і пенсіянерам (незалежна ад віду прызначанай пенсіі);
- 3) асобам з паніжанай працаздольнасцю, якім ва ўстаноўленым парадку рэкамендавана праца ў надомных умовах;
- 4) асобам, якія ажыццяўляюць догляд інвалідаў або доўга хварэючых членаў сям'і, якім па стане здароўя патрэбен догляд;
- 5) асобам, занятым на работах з сезонным характарам вытворчасці (у міжсезонны перыяд), а таксама асобам, якія атрымліваюць адукацыю ў дзённай форме атрымання адукацыі;
- 6) асобам, якія па аб'ектыўных прычынах не могуць быць заняты непасрэдна на вытворчасці ў гэтай мясцовасці.

Артыкул 306. Арганізацыя і ўмовы працы

Арганізацыя працы дома дапускаецца толькі ва ўмовах, што адпавядаюць патрабаванням аховы працы, для асоб, якія маюць практычныя навыкі або могуць атрымаць гэтыя навыкі для выканання пэўных работ.

Наймальнік прадастаўляе ў бясплатнае карыстанне работнікаў-надомнікаў інструменты, абсталяванне, механізмы і прыстасаванні, своечасова ажыццяўляе іх рамонт.

У тых выпадках, калі работнік-надомнік выкарыстоўвае свае інструменты, абсталяванне, механізмы і прыстасаванні, яму выплачваецца за іх знос кампенсация

(амартызацыя), памер і парадак выплаты якой вызначаюцца па дамоўленасці з наймальнікам.

Па пагадненні бакоў работніку-надомніку могуць кампенсавацца і іншыя выдаткі, звязаныя з выкананнем для наймальніка працы дома (кошт электраэнергіі, вады і г.д.).

Канкрэтны від працы для работнікаў-надомнікаў выбіраецца з улікам іх прафесійных ведаў, навыкаў і стану здароўя.

Асобныя віды надомных работ у адпаведнасці з агульнымі правіламі проціпажарнай бяспекі і санітарыі, а таксама жыллёва-бытавымі ўмовамі работнікаў-надомнікаў могуць дапускацца толькі з дазволу адпаведных органаў.

Парадак і тэрміны забеспячэння сыравінай, матэрыяламі і паўфабрыкатамі, разлікаў за вырабленую прадукцыю, пакрыцця кошту матэрыялаў (калі вырабы былі зроблены з уласных матэрыялаў), вывазу гатовай прадукцыі ўстанаўліваюцца ў працоўным дагаворы і (або) калектыўным дагаворы.

Артыкул 307. Нормы выпрацоўкі і аплата працы

У выпадках, калі работнікі-надомнікі выконваюць працу ў іншых арганізацыйна-тэхнічных умовах (выкарыстанне сваіх інструментаў, абсталявання і г.д.), наймальнік з улікам эканамічнай мэтазгоднасці можа ўстанаўліваць для іх нормы выпрацоўкі зыходзячы з канкрэтных умоў выканання працы дома.

Уся праца, якая выконваецца, аплачваецца работнікам-надомнікам у адзінарным памеры, калі працоўным дагаворам не прадугледжана больш высокая аплата.

Наймальнік мае права прэміраваць работнікаў-надомнікаў у адпаведнасці з дзеючым у яго палажэннем аб прэміраванні, калектыўным і працоўным дагаворамі.

ГЛАВА 25¹

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНИКАЎ, ЯКІЯ ВЫКОНВАЮЦЬ ДЫСТАНЦЫЙНУЮ ПРАЦУ

Артыкул 307¹. Дыстанцыйная праца

Дыстанцыйнай працай лічыцца праца, якую работнік выконвае па-за месцам знаходжання наймальніка з выкарыстаннем для выканання гэтай працы і ажыццяўлення ўзаемадзеяння з наймальнікам інфармацыйна-камунікатыўных тэхналогій.

На работнікаў, якія выконваюць дыстанцыйную працу, распаўсюджваецца дзеянне заканадаўства аб працы і іншых актаў заканадаўства з улікам асаблівасцей, устаноўленых гэтай главай.

Умовы абмену паміж наймальнікам і работнікам, які выконвае дыстанцыйную працу, электроннымі дакументамі або паведамленнямі ў электронным выглядзе (у тым ліку СМС-паведамленнямі, файламі і запісамі), якія ўтрымліваюць пісьмовыя заданні, іншую інфармацыю для выканання працоўных абавязкаў, вынікі выкананай працы, заявы і тлумачэнні работніка, паведамленні, загады і іншыя дакументы наймальніка, звязаныя са змяненнем і спыненнем працоўнага дагавора, вызначаюцца працоўным дагаворам.

Пісьмовыя заданні, іншая інфармацыя для выканання працоўных абавязкаў, вынікі выкананай працы, заявы і тлумачэнні работніка, а таксама іншыя дакументы, якія не патрабуюць азнаямлення работніка пад подпіс, могуць накіроўвацца шляхам абмену файламі з тэкстамі дакументаў у электронным выглядзе.

У выпадку неабходнасці азнаямлення работніка з дакументамі пад подпіс работнік, які выконвае дыстанцыйную працу, можа быць азнаёмлены з імі шляхам абмену электроннымі дакументамі або файламі з тэкстамі гэтых дакументаў у электронным выглядзе з наступным накіраваннем на працягу двух працоўных дзён работніку копій дакументаў на папяровым носбіце заказным паштовым адпраўленнем з паведамленнем аб яго ўручэнні.

Артыкул 307². Асаблівасці працоўнага дагавора з работнікам, які выконвае дыстанцыйную працу

Заклучэнне працоўнага дагавора з работнікам, які выконвае дыстанцыйную працу, дапускаецца толькі пры асабістай прысутнасці такога работніка. Дадатковыя пагадненні аб змяненні вызначаных бакамі ўмоў працоўнага дагавора з работнікам, які выконвае дыстанцыйную працу, могуць заключацца шляхам абмену электроннымі дакументамі або пры асабістай прысутнасці работніка. Месцам заключэння працоўнага дагавора, а таксама дадатковых пагадненняў аб змяненні вызначаных бакамі ўмоў працоўнага дагавора з'яўляецца месца знаходжання наймальніка. У працоўным дагаворы абавязкова ўказваецца, што праца з'яўляецца дыстанцыйнай. Калі пагадненне аб змяненні вызначаных бакамі ўмоў працоўнага дагавора заключаецца шляхам абмену электроннымі дакументамі, то наймальнік абавязаны накіраваць на працягу двух працоўных дзён з дня заключэння пагаднення работніку, які выконвае дыстанцыйную працу, аформлены належным чынам экзэмпляр гэтага пагаднення на папяровым носбіце заказным паштовым адпраўленнем з паведамленнем аб яго ўручэнні.

У працоўным дагаворы можа прадугледжвацца дадатковая ўмова пра абавязак работніка, які выконвае дыстанцыйную працу, выкарыстоўваць пры выкананні працоўных абавязкаў абсталяванне, праграма-тэхнічныя сродкі, сродкі абароны інфармацыі і іншыя сродкі, прадастаўленыя або рэкамендаваныя наймальнікам.

Парадак і тэрміны забеспячэння работнікаў, якія выконваюць дыстанцыйную працу, неабходнымі для выканання імі працоўных абавязкаў абсталяваннем, праграма-тэхнічнымі сродкамі, сродкамі абароны інфармацыі і іншымі сродкамі, парадак і тэрміны прадстаўлення работнікамі, якія выконваюць дыстанцыйную працу, справаздач аб выкананай працы, памер, парадак і тэрміны выплаты кампенсацыі за выкарыстанне работнікамі, якія выконваюць дыстанцыйную працу, належных ім або арандаваных імі абсталявання, праграма-тэхнічных сродкаў, сродкаў абароны інфармацыі і іншых сродкаў, парадак пакрыцця іншых звязаных з выкананнем дыстанцыйнай працы выдаткаў вызначаюцца працоўным дагаворам.

Па пагадненні бакоў работніку, які выконвае дыстанцыйную працу, могуць кампенсавацца іншыя выдаткі, звязаныя з выкананнем працоўных абавязкаў.

Спосабы і перыядычнасць працоўных кантактаў работніка, які выконвае дыстанцыйную працу, з наймальнікам вызначаюцца працоўным дагаворам.

Артыкул 307³. Ахова працы работніка, які выконвае дыстанцыйную працу

З мэтай забеспячэння бяспечных умоў і аховы працы работніка, які выконвае дыстанцыйную працу, наймальнік абавязаны азнаёміць работніка, які выконвае дыстанцыйную працу, з патрабаваннямі па ахове працы падчас працы з абсталяваннем і сродкамі, прадастаўленымі або рэкамендаванымі наймальнікам.

Іншыя абавязкі наймальніка па забеспячэнні бяспечных умоў і аховы працы могуць прадугледжвацца працоўным дагаворам.

Артыкул 307⁴. Асаблівасці рэжыму працоўнага часу і часу адпачынку работніка, які выконвае дыстанцыйную працу

На работнікаў, якія выконваюць дыстанцыйную працу, распаўсюджваюцца нормы працягласці працоўнага часу і часу адпачынку, устаноўленыя гэтым Кодэксам.

Рэжым працоўнага часу і часу адпачынку работніка, які выконвае дыстанцыйную працу, устанаўліваецца па ўзгадненні з наймальнікам працоўным дагаворам або вызначаецца работнікам самастойна, што ўказваецца ў працоўным дагаворы. Арганізацыя ўліку працоўнага часу і часу адпачынку, неабходнасць прадастаўлення перапынкаў на працягу працоўнага дня вызначаюцца працоўным дагаворам.

Парадак прадастаўлення работніку, які выконвае дыстанцыйную працу, водпускаў вызначаецца працоўным дагаворам у адпаведнасці з гэтым Кодэксам і іншымі актамі заканадаўства.

Артыкул 307⁵. Асаблівасці спынення працоўнага дагавора з работнікам, які выконвае дыстанцыйную працу

Азнямленне работніка, які выконвае дыстанцыйную працу, з загадам наймальніка аб спыненні працоўнага дагавора ажыццяўляецца шляхам абмену электроннымі дакументамі або пры асабістай прысутнасці работніка. Калі азнямленне работніка ажыццяўляецца шляхам абмену электроннымі дакументамі, наймальнік у дзень спынення працоўнага дагавора абавязаны накіраваць работніку, які выконвае дыстанцыйную працу, аформленую належным чынам копію загада на папяровым носьбіце заказным паштовым адпраўленнем з паведамленнем аб яго ўручэнні.

ГЛАВА 26

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ХАТНІХ РАБОТНІКАЎ

Артыкул 308. Паняцце хатніх работнікаў

Хатнімі работнікамі прызнаюцца асобы, якія выконваюць паводле працоўнага дагавора працу ў хатняй гаспадарцы грамадзян, аказваюць ім тэхнічную дапамогу ў літаратурнай, іншай творчай дзейнасці і іншыя віды паслуг, прадугледжаныя заканадаўствам.

Асобы, якія ажыццяўляюць догляд інвалідаў I групы з ліку ваеннаслужачых, якія сталі інвалідамі з прычыны ранення, кантузіі або калецтва, атрыманых падчас выканання абавязкаў воінскай службы, або з прычыны захворвання, звязанага са знаходжаннем на фронце, а таксама догляд інвалідаў I групы, асоб, якія дасягнулі 80-гадовага ўзросту, дзяцей-інвалідаў ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў і дзяцей ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў, заражаных вірусам імунадэфіцыту або хворых на СНІД, а таксама асобы, якія выконваюць паводле працоўнага дагавора працу ў фізічных асоб, якія ажыццяўляюць дзейнасць па аказанні паслуг у сферы аграэкатурызму, не з'яўляюцца хатнімі работнікамі. Асаблівасці прававога рэгулявання працы ўказаных асоб вызначаюцца заканадаўствам.

Артыкул 309. Заключэнне працоўнага дагавора

Працоўны дагавор з хатнім работнікам не заключаецца, калі праца носіць кароткатэрміновы характар (да 10 дзён агулам на працягу месяца).

Заклучаны працоўны дагавор з хатнім работнікам павінен быць зарэгістраваны ў мясцовым выканаўчым і распарадчым органе пярвічнага тэрытарыяльнага ўзроўню не пазней за сем дзён пасля падпісання яго бакамі.

Артыкул 310. Абмежаванні заключэння працоўнага дагавора з хатнімі работнікамі, якія знаходзяцца ў блізкай роднасці

Не дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора аб працы дома грамадзянамі з асобамі, якія знаходзяцца з імі ў блізкай роднасці або сваяцтве (бацькі, мужы, браты, сёстры, сыны, дочки, а таксама браты, сёстры, бацькі і дзеці сужэнцаў).

Артыкул 311. Скасаванне працоўнага дагавора

Працоўны дагавор з хатнімі работнікамі можа быць скасаваны па пагадненні бакоў з папярэджаннем аб гэтым боку паводле дагавора за тры дні.

У выпадку парушэння ўмоў працоўнага дагавора ён можа быць скасаваны ў любы час на падставах, прадугледжаных гэтым Кодэксам, працоўным дагаворам.

Працоўны дагавор з унесеным у яго запісам аб спыненні яго дзеяння прадстаўляецца бакамі ў мясцовы выканаўчы і распарадчы орган, які зарэгістраваў гэты дагавор.

Артыкул 312. Працоўны час і час адпачынку

Працоўны час і час адпачынку хатніх работнікаў рэгулююцца паводле дамоўленасці паміж бакамі. Пры гэтым працягласць працоўнага тыдня не можа быць большай за ўстаноўленую артыкулам 112 гэтага Кодэкса.

Канкрэтныя дні адпачынку агаворваюцца бакамі ў працоўным дагаворы.

Хатнія работнікі маюць права на працоўны водпуск працягласцю не меншай за 24 календарныя дні (артыкул 155) у парадку і на ўмовах, устаноўленых гэтым Кодэксам.

Артыкул 313. Аплата працы

Аплата працы хатніх работнікаў праводзіцца ў парадку і памерах, якія вызначаюцца ў працоўным дагаворы.

Артыкул 314. Дзяржаўнае сацыяльнае страхаванне хатніх работнікаў

На хатніх работнікаў, якія працуюць у грамадзян паводле працоўных дагавораў, распаўсюджваецца дзяржаўнае сацыяльнае страхаванне.

ГЛАВА 26¹

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ АЖЫЦЦЯЎЛЯЮЦЬ ДЗЕЙНАСЦЬ У СФЕРЫ ПРАФЕСІЙНАГА СПОРТУ

Артыкул 314¹. Правое рэгуляванне працы спартсменаў, трэнераў

Палажэнні гэтай главы распаўсюджваюцца на спартсменаў і трэнераў, якія ажыццяўляюць дзейнасць у сферы прафесійнага спорту.

Артыкул 314². Заключэнне працоўнага дагавора

Са спартсменам, трэнерам заключаецца тэрміновы працоўны дагавор, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам, іншымі заканадаўчымі актамі.

Апрача звестак і ўмоў, прадугледжаных часткай другой артыкула 19 гэтага Кодэкса, у працоўным дагаворы са спартсменам у якасці абавязковых павінны быць указаны ўмовы аб:

1) абавязку наймальніка:

забяспечыць правядзенне спартыўных мерапрыемстваў і ўдзел спартсмена ў спартыўных спаборніцтвах пад кіраўніцтвам трэнера (трэнераў);

знаёміць спартсмена пад подпіс як падчас прыёму на працу, так і ў перыяд дзеяння працоўнага дагавора з умовамі дагавораў наймальніка з арганізацыямі, якія аказваюць фінансавую дапамогу, рэкламадаўцамі, арганізатарамі спартыўных мерапрыемстваў у частцы, непасрэдна звязанай з працоўнай дзейнасцю спартсмена;

2) абавязку спартсмена:

выконваць спартыўны рэжым;

выконваць планы падрыхтоўкі да спартыўных спаборніцтваў;

прымаць удзел у спартыўных спаборніцтвах толькі паводле ўказання наймальніка;

выконваць правілы спартыўных спаборніцтваў па відзе спорту і палажэнні аб правядзенні (рэгламенты правядзення) спартыўных спаборніцтваў, у якіх яны прымаюць удзел;

удзельнічаць па выкліках (заяўках) рэспубліканскага органа дзяржаўнага кіравання, якое праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы фізічнай культуры і спорту, або федэрацыі (саюза, асацыяцыі) па відзе (відах) спорту, уключанай у рэестр федэрацый (саюзаў, асацыяцый) па відзе (відах) спорту, у спартыўных мерапрыемствах у складзе зборных каманд Рэспублікі Беларусь па відах спорту;

праходзіць допінг-кантроль у адпаведнасці з заканадаўствам аб фізічнай культуры і спорце;

праходзіць ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку медыцынскія агляды;

інфармаваць наймальніка аб стане свайго здароўя і неадкладна паведамляць яму аб захворваннях, у тым ліку траўмах, і іншым пагаршэнні стану здароўя;

падтрымліваць рэпутацыю наймальніка падчас публічных выступленняў у сродках масавай інфармацыі.

Апрача звестак і ўмоў, прадугледжаных часткай другой артыкула 19 гэтага Кодэкса, у працоўным дагаворы з трэнерам у якасці абавязковых павінны быць указаны ўмовы аб:

1) абавязку наймальніка знаёміць трэнера пад подпіс як пры прыёме на працу, так і ў перыяд дзеяння працоўнага дагавора з умовамі дагавораў наймальніка з арганізацыямі, якія аказваюць фінансавую дапамогу, рэкламадаўцамі, арганізатарамі спартыўных мерапрыемстваў у частцы, непасрэдна звязанай з працоўнай дзейнасцю трэнера;

2) абавязку трэнера:

не дапускаць допінг у спорце;

выконваць правілы спартыўных спаборніцтваў па відзе спорту і палажэнні аб правядзенні (рэгламенты правядзення) спартыўных спаборніцтваў, у якіх яны прымаюць удзел;

удзельнічаць па выкліках (заяўках) рэспубліканскага органа дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы фізічнай культуры і спорту, або федэрацыі (саюза, асацыяцыі) па відзе (відах) спорту, уключанай у рэестр федэрацый (саюзаў, асацыяцый) па відзе (відах) спорту, у спартыўных мерапрыемствах у складзе зборных каманд Рэспублікі Беларусь па відах спорту;

падтрымліваць рэпутацыю наймальніка падчас публічных выступленняў у сродках масавай інфармацыі.

У працоўным дагаворы па пагадненні бакоў для спартсмена, трэнера могуць прадугледжвацца дадатковыя ўмовы аб:

1) абавязку спартсмена дасягнуць пэўных спартыўных вынікаў;

2) абавязку трэнера забяспечыць дасягненне спартсменам (камандай спартсменаў) пэўных спартыўных вынікаў;

3) абавязку выкарыстоўваць у працоўны час спартыўную экіпіроўку, спартыўнае абсталяванне і інвентар, прадастаўленыя наймальнікам;

4) згодзе спартсмена, трэнера на перадачу наймальнікам копіі іх працоўнага дагавора ў федэрацыі (саюзы, асацыяцыі) па відзе (відах) спорту, уключаныя ў рэестр федэрацый (саюзаў, асацыяцый) па відзе (відах) спорту;

5) выплаце грашовай кампенсацыі наймальніку пры скасаванні працоўнага дагавора ў выпадках, прадугледжаных артыкулам 314¹² гэтага Кодэкса, а таксама аб памеры і парадку выплаты ўказанай кампенсацыі.

Артыкул 314³. Медыцынскія агляды спартсменаў

З мэтай вызначэння прыгоднасці для выканання даручаемай працы, прафілактыкі прафесійных захворванняў і папярэджання спартыўнага траўматызму спартсмены падлягаюць папярэднім (пры паступленні на працу) і перыядычным (на працягу працоўнай дзейнасці, але не радзей за адзін раз на год, спартсмены, маладзейшыя за васьмнаццаць гадоў, – не радзей чым адзін раз за шэсць месяцаў) абавязковым медыцынскім аглядам, а таксама пазачарговым медыцынскім аглядам пры пагаршэнні стану здароўя.

Парадак правядзення медыцынскіх аглядаў, прадугледжаных часткай першай гэтага артыкула, вызначаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы фізічнай культуры і спорту, па ўзгадненні з рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне аховы здароўя.

Наймальнік абавязаны арганізаваць правядзенне медыцынскіх аглядаў ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку.

Выдаткі на правядзенне медыцынскіх аглядаў спартсменаў нясе наймальнік.

На час праходжання прадугледжаных гэтым артыкулам медыцынскіх аглядаў за спартсменам захоўваюцца яго месца працы (пасада служачага) і сярэдні заробак.

Артыкул 314⁴. Часовы перавод да іншага наймальніка

Пры адсутнасці магчымасці забеспячэння ўдзелу спартсмена, трэнера ў спартыўных мерапрыемствах наймальнік паводле пісьмовай дамоўленасці з іншым наймальнікам і з пісьмовай згоды спартсмена, трэнера ажыццяўляе іх часовы перавод да іншага наймальніка для працягу занятку прафесійным спортам на тэрмін не большы за адзін год.

Пры часовым пераводзе да іншага наймальніка для працягу занятку прафесійным спортам цягненне тэрміну дзеяння тэрміновага працоўнага дагавора са спартсменам, трэнерам, заключаюцца ў ранейшага наймальніка, прыпыняецца.

На перыяд часовага пераводу наймальнік па месцы часовай працы заключае са спартсменам, трэнерам тэрміновы працоўны дагавор у адпаведнасці з заканадаўствам аб працы з улікам асаблівасцей, устаноўленых гэтым Кодэксам.

Наймальнік па месцы часовай працы не мае права пераводзіць спартсмена, трэнера да іншага наймальніка.

Пасля заканчэння тэрміну часовага пераводу спартсмена, трэнера да іншага наймальніка, а таксама пры датэрміновым спыненні тэрміновага працоўнага дагавора, заключаюцца на перыяд часовага пераводу спартсмена, трэнера да іншага наймальніка, дзеянне тэрміновага працоўнага дагавора са спартсменам, трэнерам, заключаюцца ў ранейшага наймальніка, аднаўляецца.

Артыкул 314⁵. Адхіленне ад удзелу ў спартыўных спаборніцтвах

Наймальнік абавязаны адхіліць спартсмена, трэнера ад удзелу ў спартыўных спаборніцтвах на перыяд правядзення разбору аб іх спартыўнай дыскваліфікацыі ў выпадку правядзення такога разбору, а спартсмена, трэнера, падвергнутых у адпаведнасці з заканадаўствам спартыўнай дыскваліфікацыі, за выключэннем спартыўнай дыскваліфікацыі за допінг у спорце, – на перыяд іх спартыўнай дыскваліфікацыі.

У перыяд адхілення спартсмена, трэнера ад удзелу ў спартыўных спаборніцтвах наймальнік забяспечвае іх удзел у вучэбна-трэніровачных занятках, вучэбна-трэніровачных зборах, аднаўленчых, прафілактычных, аздараўленчых мерапрыемствах, тэсціраванні, інструктарскай і судзейскай практыцы і выплачвае заработную плату ў наступных памерах:

1) за фактычна выкананую працу, але не ніжэй за дзве трэці ўстаноўленых ім тарыфнай стаўкі (тарыфнага акладу), акладу – да прыняцця рашэння аб спартыўнай дыскваліфікацыі спартсмена, трэнера;

2) за фактычна выкананую працу – за час спартыўнай дыскваліфікацыі спартсмена, трэнера.

Артыкул 314⁶. Накіраванне ў зборныя каманды Рэспублікі Беларусь па відах спорту

Наймальнікі абавязаны па выкліках (заяўках) рэспубліканскага органа дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы фізічнай культуры і спорту, або

федэрацыі (саюза, асацыяцыі) па відзе (відах) спорту, уключанай у рэстр федэрацый (саюзаў, асацыяцый) па відзе (відах) спорту, накіроўваць спартсменаў, трэнераў для ўдзелу ў спартыўных мерапрыемствах у складзе зборных каманд Рэспублікі Беларусь па відах спорту.

Выдаткі спартсменаў, трэнераў на праезд да месцаў правядзення спартыўных мерапрыемстваў у складзе зборных каманд Рэспублікі Беларусь па відах спорту і назад кампенсуюцца ў парадку і памерах, што вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы фізічнай культуры і спорту, па ўзгадненні з рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць адзіную фінансавую палітыку, рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў працоўнай галіне.

Артыкул 314⁷. Асаблівасці працы па сумяшчальніцтве

Спартсмен, трэнер маюць права працаваць па сумяшчальніцтве ў іншага наймальніка толькі з дазволу наймальніка па асноўным месцы працы.

У перыяд часовага пераводу спартсмена, трэнера да іншага наймальніка (артыкул 314⁴ гэтага Кодэкса) дазвол на працу па сумяшчальніцтве трэба атрымаць як у наймальніка па месцы часовай працы, так і ў наймальніка, з якім першапачаткова заключаны тэрміновы працоўны дагавор.

Артыкул 314⁸. Рэгуляванне працы жанчын-спартсменаў

Падчас удзелу ў спартыўных мерапрыемствах жанчын-спартсменаў дапускаецца перавышэнне імі гранічных нормаў пад'ёму і перамяшчэння жанчынамі цяжараў уручную, устаноўленых у адпаведнасці з гэтым Кодэксам, калі гэта неабходна згодна з планам падрыхтоўкі да спартыўных спаборніцтваў і прымяняльныя нагрузкі не забаронены ім па стане здароўя ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі.

Артыкул 314⁹. Рэгуляванне працы спартсменаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў

Палажэнні гэтага Кодэкса, якія вызначаюць выпадкі і парадак заключэння працоўных дагавораў з асобамі, маладзейшымі за васьмнаццаць гадоў, а таксама ўмовы выкарыстання іх працы, прымяняюцца да працоўных адносін са спартсменамі, маладзейшымі за васьмнаццаць гадоў, з улікам асаблівасцей, устаноўленых гэтай главой.

Працягласць штотыднёвай і штодзённай працы для спартсменаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, не можа перавышаць гранічную штотыднёвую і штодзённую працягласць працоўнага часу, устаноўленую артыкуламі 114 і 115 гэтага Кодэкса.

Накіраванне спартсменаў ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў у службовыя камандзіроўкі дапускаецца толькі з іх пісьмовай згоды і пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (усынаўляльнікаў (удачаральнікаў), апекуноў), а спартсменаў ва ўзросце ад шаснаццаці да васьмнаццаці гадоў – з іх пісьмовай згоды.

Спартсмены ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў могуць прыцягвацца да звышурочных работ, працы ў дзяржаўных святы, святочныя (частка першая артыкула 147) і выхадныя дні, у начны час толькі з іх пісьмовай згоды і пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (усынаўляльнікаў (удачаральнікаў), апекуноў), а спартсмены ва ўзросце ад шаснаццаці да васьмнаццаці гадоў – з іх пісьмовай згоды.

Падчас удзелу ў спартыўных мерапрыемствах спартсменаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, дапускаецца перавышэнне імі гранічных нормаў пад'ёму і перамяшчэння непаўналетнімі цяжараў уручную, устаноўленых у адпаведнасці з гэтым Кодэксам, калі гэта неабходна згодна з планам падрыхтоўкі да спартыўных спаборніцтваў

і прымяняльныя на грузкі не забаронены ім па стане здароўя ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі.

Артыкул 314¹⁰. Дадатковыя гарантыі і кампенсацыі

Наймальнік абавязаны забяспечваць спартсменаў, трэнераў спартыўнай экіпіроўкай, спартыўным абсталяваннем і інвентаром, іншымі матэрыяльна-тэхнічнымі сродкамі, неабходнымі для ажыццяўлення іх працоўнай дзейнасці, а таксама падтрымліваць указаныя абсталяванне, інвентар і сродкі ў стане, прыдатным для выкарыстання.

Матэрыяльна-тэхнічнае забеспячэнне нацыянальных і зборных каманд Рэспублікі Беларусь па відах спорту за кошт сродкаў рэспубліканскага бюджэту ажыццяўляецца ў парадку, устаноўленым рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы фізічнай культуры і спорту.

Калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі і іншымі лакальнымі прававымі актамі, працоўнымі дагаворамі могуць прадугледжвацца дадатковыя гарантыі і кампенсацыі спартсменам, трэнерам, у тым ліку:

1) забеспячэнне правядзення аднаўленчых, прафілактычных, аздараўленчых мерапрыемстваў з мэтай умацавання, аднаўлення і захавання здароўя спартсменаў;

2) выплата дадатковых кампенсацый у сувязі з пераездам на працу ў іншую мясцовасць;

3) прадастаўленне падчас удзелу ў спартыўных спаборніцтвах за кошт наймальніка харчавання, сацыяльна-бытавога абслугоўвання, кампенсацыі транспартных выдаткаў.

Неўключэнне наймальнікам спартсмена ў заяўку на ўдзел у спартыўным спаборніцтве, у тым ліку ў сувязі з тым, што падрыхтоўка спартсмена не адпавядае патрабаванням, устаноўленым арганізатарам спартыўнага спаборніцтва, не з'яўляецца падставай для зніжэння зароботнай платы спартсмена. Ва ўказаным выпадку наймальнік абавязаны забяспечыць удзел спартсмена ў вучэбна-трэніровачных занятках, вучэбна-трэніровачных зборах, аднаўленчых, прафілактычных, аздараўленчых мерапрыемствах, тэсціраванні, інструктарскай і судзейскай практыцы.

Артыкул 314¹¹. Дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора

Працоўны дагавор са спартсменам, трэнерам скасоўваецца ў выпадку іх спартыўнай дыскваліфікацыі за допінг у спорце.

Працоўны дагавор са спартсменам, апрача падстаў, прадугледжаных гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі, можа быць скасаваны ў выпадках:

1) спартыўнай дыскваліфікацыі спартсмена на тэрмін шэсць і больш месяцаў, за выключэннем спартыўнай дыскваліфікацыі за допінг у спорце;

2) выключаны;

3) недасягнення пэўных спартыўных вынікаў пры ўмовах, што дасягненне гэтых вынікаў было прадугледжана працоўным дагаворам і спартсмену былі створаны наймальнікам неабходныя ўмовы для іх дасягнення.

Скасаванне працоўнага дагавора са спартсменам, маладзейшым за васямнаццаць гадоў, на падставах, прадугледжаных часткамі першай і другой гэтага артыкула, дапускаецца толькі пасля папярэдняга, не менш чым за два тыдні, паведамлення раённай (гарадской) камісіі па справах непаўналетніх.

Працоўны дагавор з трэнерам, апрача падстаў, прадугледжаных гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі, можа быць скасаваны ў выпадках:

1) спартыўнай дыскваліфікацыі трэнера на тэрмін шэсць і больш месяцаў, за выключэннем спартыўнай дыскваліфікацыі за допінг у спорце;

2) недасягнення спартсменам (камандай спартсменаў) пэўных спартыўных вынікаў пры ўмовах, што працоўным дагаворам на трэнера ўскладзены абавязак забяспечыць

дасягненне спартсменам (камандай спартсменаў) гэтых вынікаў і спартсмену (камандзе спартсменаў) былі створаны наймальнікам неабходныя ўмовы для іх дасягнення.

Артыкул 314¹². Грашовая кампенсацыя ў выпадку скасавання працоўнага дагавора

У працоўным дагаворы са спартсменам, трэнерам можа быць прадугледжана ўмова аб абавязку спартсмена, трэнера зрабіць выплату грашовай кампенсацыі наймальніку ў выпадку скасавання працоўнага дагавора:

1) са спартсменам на падставах, прадугледжаных пунктамі 6 і 7 артыкула 42, часткай другой артыкула 47, часткай першай і пунктам 1 часткі другой артыкула 314¹¹ гэтага Кодэкса;

2) з трэнерам на падставах, прадугледжаных пунктамі 6 і 7 артыкула 42, часткай другой артыкула 47, часткай першай і пунктам 1 часткі чацвёртай артыкула 314¹¹ гэтага Кодэкса.

Памер грашовай кампенсацыі і парадак яе выплаты вызначаюцца працоўным дагаворам.

ГЛАВА 27

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ АСОБНЫХ ГАЛІН ЭКАНОМІКІ І АСОБНЫХ ПРАФЕСІЙ

Артыкул 315. Асаблівасці рэгулявання працы работнікаў лясной прамысловасці і лясной гаспадаркі

На работнікаў, занятых на работах, непасрэдна звязаных з асноўным тэхналагічным працэсам у лясной прамысловасці і лясной гаспадарцы, распаўсюджваецца гэты Кодэкс з наступнымі асаблівасцямі:

1) часовы перавод на іншую не абумоўленую працоўным дагаворам працу ў аднаго і таго ж наймальніка па вытворчай неабходнасці, у тым ліку для замяшчэння адсутнага работніка, дапускаецца на тэрмін да трох месяцаў на працягу каляндарнага года;

2) выключаны;

3) пры падсумаваным уліку працоўнага часу працягласць штодзённай працы (змены) можа павялічвацца, але не больш чым да 12 гадзін з адпаведным змяншэннем працоўных дзён у іншы час уліковага перыяду або (і) прадастаўленнем дадатковых дзён водпуску. У тых выпадках, калі перапрацоўка звыш нармальнага працоўнага часу не можа быць па ўмовах вытворчасці кампенсавана прадастаўленнем іншага дня адпачынку і змяншэннем працоўных дзён, яна аплачваецца як звышурочная праца;

4) працягласць штодзённага (міжменнага) адпачынку можа быць зменшана ў параўнанні з нарматыўнай, але не менш чым да 12 гадзін, не лічачы час перапынку для адпачынку і харчавання. Пры падсумаваным уліку працоўнага часу нявыкарыстаныя гадзіны міжменнага адпачынку могуць падсумоўвацца і прадастаўляцца ў выглядзе іншых дзён адпачынку на працягу ўліковага перыяду;

5) працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку пры падсумаваным уліку працоўнага часу можа скарачацца да 32 гадзін. У сярэднім за ўліковы перыяд яна павінна адпавядаць нормам, прадугледжаным главой 10 гэтага Кодэкса.

Пералік катэгорый работнікаў лясной прамысловасці і лясной гаспадаркі, для якіх прымяняюцца асаблівасці, прадугледжаныя часткай першай гэтага артыкула, а таксама іншыя асаблівасці, устанаўліваюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 316. Выключаны

Артыкул 317. Асаблівасці рэгулявання працоўнага часу і часу адпачынку работнікаў арганізацый сельскай гаспадаркі

Рабочым раслінаводства, арганізацый сельскай гаспадаркі ўстанаўліваецца падсумаваны ўлік працоўнага часу за гадавы ўліковы перыяд (каляндарны або разліковы год), пры якім наймальнік мае права:

1) у перыяд напружаных палявых работ (сяўба, догляд пасеваў, нарыхтоўка кармоў, уборка ўраджаю, узворванне зябліва і інш.) у выпадку неабходнасці павялічваць працягласць штодзённай працы (змены) да 10 гадзін, а са згоды работнікаў – да 12 гадзін;

2) кампенсаваць узнікшую перапрацоўку шляхам змяншэння працоўнага дня (змены) у іншыя перыяды сезона або зімовы час або (і) шляхам прадастаўлення іншых дзён адпачынку (з разліку адзін дзень адпачынку за восем гадзін перапрацоўкі).

Рабочым майстэрняў аўтатранспарту, складоў і іншых падраздзяленняў, якія абслугоўваюць раслінаводства, можа ўстанаўлівацца падсумаваны ўлік працоўнага часу на асобныя перыяды напружаных палявых работ, пры якім наймальнік мае права ў гэтыя перыяды павялічваць працягласць штодзённай працы гэтым работнікам да 10 гадзін з тым, каб у сярэднім за кожны ўліковы перыяд працягласць працоўнага часу згодна з графікам работ (зменнасці) не перавышала нармальнай колькасці гадзін.

Рабочым жывёлагадоўлі можа ўстанаўлівацца наймальнікам працоўны дзень, падзелены не больш чым на тры часткі, паміж якімі прадугледжваецца перапынкі працягласцю не меншай за дзве гадзіны, уключаючы перапынак для адпачынку і харчавання. Пры гэтым агульная працягласць працоўнага часу не павінна перавышаць для гэтай катэгорыі рабочых працягласць штодзённай працы.

Артыкул 318. Асаблівасці рэгулявання працоўнага часу і часу адпачынку ў арганізацыях сувязі, электраэнергетыкі і транспарту

Асаблівасці прававога рэгулявання працоўнага часу і часу адпачынку ў арганізацыях сувязі, электраэнергетыкі і транспарту ў межах нормаў, устаноўленых гэтым Кодэксам, вызначаюцца палажэннямі аб працоўным часе і часе адпачынку для асобных катэгорый работнікаў, якія зацвярджаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Наймальнік мае права весці ўлік працоўнага часу ў адпаведнасці з нарматывамі яго выдаткаў.

Артыкул 319. Асаблівасці рэгулявання працы некаторых катэгорый работнікаў

Асаблівасці рэгулявання працы (конкурснае замяшчэнне пасад служачых, пагадзінная аплата працы і інш.) творчых, навуковых работнікаў, работнікаў, якія ажыццяўляюць педагагічную дзейнасць у сферы фізічнай культуры і спорту, устанаўліваюцца заканадаўствам.

Асаблівасці рэгулявання працы медыцынскіх работнікаў вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне аховы здароўя, а работнікаў арганізацый фізічнай культуры і спорту, у тым ліку спартсменаў і трэнераў нацыянальных і зборных каманд Рэспублікі Беларусь па відах спорту, – рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы фізічнай культуры і спорту, з улікам нормаў, устаноўленых гэтым Кодэксам.

Артыкул 320. Асаблівасці рэгулявання працы педагогічных работнікаў і іншых работнікаў, якія ўдзельнічаюць у атэстацыі навучэнцаў або адукацыйных мерапрыемствах

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны педагогічных работнікаў рэгулююцца гэтым Кодэксам і іншымі актамі заканадаўства з улікам асаблівасцей, устаноўленых гэтым артыкулам.

Для асобных катэгорый педагогічных работнікаў устанаўліваецца скарачанае працягласць працоўнага часу не большая за 36 гадзін у тыдзень, уключаючы нормы гадзін педагогічнай нагрузкі за стаўку.

Пералік катэгорый педагогічных работнікаў, якім устанаўліваецца скарачанае працягласць працоўнага часу, а таксама нормы гадзін педагогічнай нагрузкі за стаўку вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы адукацыі.

Наймальнік мае права загадам (распараджэннем) накіроўваць педагогічных работнікаў з іх згоды ў санаторна-курортныя або аздараўленчыя арганізацыі, выхаваўча-аздараўленчыя ўстановы адукацыі для рэалізацыі адукацыйных праграм, праграмы выхавання дзяцей, якія маюць патрэбу ў аздараўленні, у адпаведнасці з заканадаўствам.

Умовы аплаты працы і парадак накіравання педагогічных работнікаў у санаторна-курортныя або аздараўленчыя арганізацыі, выхаваўча-аздараўленчыя ўстановы адукацыі вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы адукацыі.

Наймальнік мае права па прапанове іншай арганізацыі са згоды работніка накіраваць яго для ўдзелу ў атэстацыі навучэнцаў або адукацыйных мерапрыемствах, якія праводзяцца гэтай арганізацыяй. За перыяд удзелу ў атэстацыі навучэнцаў або адукацыйных мерапрыемствах за работнікам захоўваюцца месца працы і сярэдні заробак.

Работнікам, якія накіроўваюцца ў адпаведнасці з часткай шостага гэтага артыкула ў арганізацыі, размешчаныя ў іншай мясцовасці па-за месцам асноўнай працы, прадастаўляюцца гарантыі і кампенсацыі, прадугледжаныя артыкулам 95 гэтага Кодэкса.

Іншыя асаблівасці рэгулявання працы педагогічных работнікаў, у тым ліку конкурс на замяшчэнне адпаведнай пасады служачага, устанаўліваюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 321. Асаблівасці рэгулявання працоўных і звязаных з імі адносін у дыпламатычных прадстаўніцтвах і консульскіх установах замежных дзяржаў, акрэдытаваных у Рэспубліцы Беларусь

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны замежных работнікаў дыпламатычных прадстаўніцтваў і консульскіх устаноў замежных дзяржаў, акрэдытаваных у Рэспубліцы Беларусь, рэгулююцца заканадаўствам адпаведнай замежнай дзяржавы.

Працоўныя і звязаныя з імі адносіны работнікаў – грамадзян Рэспублікі Беларусь, якія працуюць у дыпламатычных прадстаўніцтвах і консульскіх установах замежных дзяржаў, акрэдытаваных у Рэспубліцы Беларусь, рэгулююцца гэтым Кодэксам (за выключэннем нормаў раздзела IV, а таксама нормаў, якія рэгламентуюць удзел прафсаюзаў (іншых прадстаўнікоў работнікаў) у рэгуляванні працоўных і звязаных з імі адносін) з улікам асаблівасцей, прадугледжаных гэтым артыкулам.

У вырашэнні працоўных спрэчак паміж работнікамі – грамадзянамі Рэспублікі Беларусь, якія працуюць у дыпламатычных прадстаўніцтвах і консульскіх установах, і гэтымі прадстаўніцтвамі і консульскімі ўстановамі ўдзельнічае рэспубліканскі орган дзяржаўнага кіравання, што праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы знешніх сувязей.

Абарону працоўных і звязаных з імі правоў работнікаў – грамадзян Рэспублікі Беларусь, якія працуюць у дыпламатычных прадстаўніцтвах і консульскіх установах замежных дзяржаў, акрэдытаваных у Рэспубліцы Беларусь, ажыццяўляюць рэспубліканскі

орган дзяржаўнага кіравання, што праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы знешніх сувязей, сумесна з рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, што праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы, у парадку, які вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 322. Рэгуляванне працы работнікаў, накіраваных на працу ва ўстановы Рэспублікі Беларусь за мяжой

На работнікаў Рэспублікі Беларусь, накіраваных на працу ва ўстановы Рэспублікі Беларусь за мяжой (у дыпламатычныя, гандлёвыя і пастаянныя прадстаўніцтвы, консульскія ўстановы і інш.), распаўсюджваецца дзеянне заканадаўства аб працы Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 323. Асаблівасці рэгулявання працы працоўных-эмігрантаў і працоўных-імігрантаў

Асаблівасці рэгулявання працы працоўных-эмігрантаў і працоўных-імігрантаў устанаўліваюцца заканадаўствам і міжнароднымі дагаворамі Рэспублікі Беларусь.

ГЛАВА 28

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ ПРЫМАЛІ ЎДЗЕЛ У ЛІКВІДАЦЫІ НАСТУПСТВАЎ КАТАСТРОФЫ НА ЧАРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС, І ПРЫРАЎНАВАННЫХ ДА ІХ АСОБ

Артыкул 324. Выключаны

Артыкул 325. Пераважнае права на пакіданне на працы і працаўладкаванне пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў

Пры скарачэнні колькасці або штату работнікаў пераважнае права на пакіданне на працы пры роўнай прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі маюць наступныя катэгорыі работнікаў:

- 1) удзельнікі ліквідацыі наступстваў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС;
- 2) якія захварэлі і перанеслі прамянёвую хваробу, выкліканую наступствамі катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, іншых радыяцыйных аварый;
- 3) якія сталі інвалідамі, у дачыненні да якіх устаноўлена прычынная сувязь калецтва або захворвання, што прывялі да інваліднасці, з катастрофай на Чарнобыльскай АЭС.

Пры немагчымасці працягу працоўнай дзейнасці ўказаных работнікаў на ранейшым месцы працы іншая праца прадастаўляецца ім у першую чаргу або прымаюцца меры для іх працаўладкавання ў іншую арганізацыю.

Артыкул 326. Водпускі

Працоўны водпуск прадастаўляецца ў летні або іншы зручны час наступным катэгорыям работнікаў:

- 1) якія захварэлі і перанеслі прамянёвую хваробу, выкліканую наступствамі катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, іншых радыяцыйных аварый;
- 2) інвалідам, у дачыненні да якіх устаноўлена прычынная сувязь калецтва або захворвання, што прывялі да інваліднасці, з катастрофай на Чарнобыльскай АЭС;
- 3) удзельнікам ліквідацыі наступстваў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС;
- 4) эвакуяваным, адселеным, тым, якія самастойна выехалі з тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання з зоны эвакуацыі (адчужэння), зоны першачарговага адсялення і зоны наступнага адсялення, за выключэннем тых, якія прыбылі ва ўказаныя зоны пасля 1 студзеня 1990 г.

Сацыяльны водпуск без захавання заробтнай платы працягласцю 14 каляндарных дзён у годзе прадастаўляецца наступным катэгорыям работнікаў:

1) якія захварэлі і перанеслі прамянёвую хваробу, выкліканую наступствамі катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, іншых радыяцыйных аварыяў;

2) інвалідам, у дачыненні да якіх устаноўлена прычынная сувязь калецтва або захворвання, што прывялі да інваліднасці, з катастрофай на Чарнобыльскай АЭС;

3) якія прымалі ўдзел у работах па ліквідацыі наступстваў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС у 1986–1987 гадах у зоне эвакуацыі (адчужэння) або былі занятыя ў гэты перыяд на эксплуатацыі або іншых работах на ўказанай станцыі (у тым ліку часова накіраваны або камандзіраваны), уключаючы ваеннаслужачых і ваеннаабавязаных, прызваных на спецыяльныя зборы і прыцягнутых да выканання работ, звязаных з ліквідацыяй наступстваў гэтай катастрофы.

ГЛАВА 29

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ ПРАЖЫВАЮЦЬ (ПРАЦУЮЦЬ) НА ТЭРЫТОРЫІ РАДЫЕАКТЫЎНАГА ЗАБРУДЖВАННЯ

Артыкул 327. Рэгуляванне працы работнікаў, якія працуюць у зоне эвакуацыі (адчужэння)

Работнікам, якія працуюць у зоне эвакуацыі (адчужэння), у тым ліку часова накіраваным або камандзіраваным, устанаўліваюцца:

1) 35-гадзінны працоўны тыдзень;

2) сутачныя ў павышаных памерах для часова накіраваных або камандзіраваных;

3) выключаны;

4) выключаны.

Працягласць асноўнага водпуску работнікам, якія працуюць у зоне эвакуацыі (адчужэння), устанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь па ўзгадненні з Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь. Указаны водпуск прадастаўляецца без уліку дадатковага водпуску за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы.

Канкрэтныя ўмовы рэжыму працы і адпачынку, аплаты працы і памеры кампенсацый у зоне эвакуацыі (адчужэння) устанаўліваюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 328. Рэгуляванне працы работнікаў, якія працуюць на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання ў зоне першачарговага адсялення, зоне наступнага адсялення і зоне з правам на адсяленне, пастаянна (пераважна) пражываюць на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання ў зоне наступнага адсялення і зоне з правам на адсяленне

Працягласць асноўнага водпуску работнікам, якія працуюць на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання ў зоне першачарговага адсялення, зоне наступнага адсялення і зоне з правам на адсяленне, устанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь па ўзгадненні з Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь. Указаны водпуск прадастаўляецца без уліку дадатковага працоўнага водпуску за працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы.

Асобы, якія пастаянна (пераважна) пражываюць на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання ў зоне наступнага адсялення і зоне з правам на адсяленне, пры перасяленні маюць права на:

1) скасаванне працоўнага дагавора без захавання прадугледжаных заканадаўствам тэрмінаў папярэджання наймальніка;

2) першачарговае працаўладкаванне на новым месцы жыхарства з улікам кваліфікацыі і пасады служачага (прафесіі рабочага) перасяляемага. Пры адсутнасці магчымасці такога працаўладкавання ім забяспечваюцца прадастаўленне іншай працы з улікам іх жадання і грамадскіх патрэб або магчымасць прафесійнай перападрыхтоўкі з захаваннем ва ўстаноўленым парадку зароботнай платы на перыяд атрымання адукацыі.

Артыкул 329. Выключаны

Артыкул 330. Выключаны

Артыкул 331. Выключаны

Артыкул 332. Выключаны

Артыкул 333. Тэрмін часовага камандзіравання (накіравання) на тэрыторыю радыеактыўнага забруджвання

Тэрмін бесперапыннага часовага камандзіравання (накіравання) на тэрыторыю радыеактыўнага забруджвання не можа перавышаць адзін год.

Артыкул 334. Выключаны

Артыкул 335. Іншыя асаблівасці рэгулявання працы работнікаў на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання

Іншыя асаблівасці рэгулявання працы работнікаў, апрача прадугледжаных гэтай главой, устанаўліваюцца заканадаўствам.

ГЛАВА 30. ВЫКЛЮЧАНА

Артыкул 336. Выключаны

Артыкул 337. Выключаны

ГЛАВА 31

ГАРАНТЫІ РАБОТНІКАМ У СУВЯЗІ З ВЫКАНАННЕМ ВОІНСКІХ АБАВЯЗКАЎ

Артыкул 338. Гарантыі для работнікаў, якія праходзяць падрыхтоўку да ваеннай службы

За работнікамі, якія праходзяць падрыхтоўку да ваеннай службы з адрывам ад вытворчасці, на час навучання, уключаючы праезд да месца навучання (збораў) і назад, калі гэта звязана з выездам з месца жыхарства, захоўваюцца месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага) і сярэдні заробак па месцы працы.

Наймальнікі, у якіх працуюць тыя, хто праходзіць падрыхтоўку да ваеннай службы, аплачваюць выдаткі па найме жылля на перыяд іх навучання (збораў), а таксама кошт праезду да месца навучання (збораў) і назад згодна з нормамі, устаноўленымі заканадаўствам аб службовых камандзіроўках.

Артыкул 339. Гарантыі для работнікаў, прызваных на ваенныя і спецыяльныя зборы

За ваеннаабавязанымі, прызванымі на ваенныя і спецыяльныя зборы, за ўвесь час збораў, уключаючы праезд да месца правядзення збораў і назад, калі гэта звязана з выездам

з месца жыхарства, захоўваюцца месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага) і выплачваецца сярэдні заробак за ўсе працоўныя дні па месцы працы.

Работнікі, указаныя ў частцы першай гэтага артыкула, не могуць быць звольнены з працы па ініцыятыве наймальніка з дня атрымання павесткі аб прызыве да вяртання з ваенных і спецыяльных збораў, акрамя выпадкаў ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, спынення (прыпынення) у адпаведнасці з заканадаўчымі актамі дзейнасці адваката, які ажыццяўляе адвакацкую дзейнасць індывідуальна, натарыуса, які ажыццяўляе натарыяльную дзейнасць у натарыяльным бюро, фізічнай асобы, якая ажыццяўляе дзейнасць па аказанні паслуг у сферы аграэкатурызму, індывідуальнага прадпрымальніка.

Артыкул 340. Гаранты для работнікаў у сувязі з прызывам або прыёмам на ваенную службу, накіраваннем на альтэрнатыўную службу

Работнікам, прызваным на ваенную службу, накіраваным на альтэрнатыўную службу, выплачваецца выхадная дапамога ў памеры, устаноўленым артыкулам 48 гэтага Кодэкса.

Работнікі вызваляюцца ад працы на час, неабходны для прыпіскі да прызыўных участкаў, афармлення прызыву або прыёму на ваенную службу, пастаноўкі або зняцця з воінскага ўліку, з захаваннем за імі сярэдняга заробку па месцы працы.

Работнікам, дапушчаным да здачы іспытаў для атрымання адукацыі па спецыяльнасцях (напрамках спецыяльнасцей, спецыялізацыях) для Узброеных Сіл, іншых войск і воінскіх фарміраванняў Рэспублікі Беларусь, органаў папярэдняга следства, органаў унутраных спраў, органаў фінансавых расследаванняў Камітэта дзяржаўнага кантролю, органаў і падраздзяленняў па надзвычайных сітуацыях, прадастаўляецца час для перамяшчэння да месца здачы ўступных іспытаў і назад з захаваннем месца працы, пасады служачага (прафесіі рабочага) і сярэдняга заробку па месцы працы.

За работнікамі, накіраванымі на медыцынскае асведчанне, медыцынскае абследаванне, медыцынскі агляд і медыцынскае пераасведчанне, на час знаходжання ў дзяржаўнай арганізацыі аховы здароўя захоўваюцца месца працы, пасада служачага (прафесія рабочага) і сярэдні заробак за ўсе працоўныя дні па месцы працы, і ім кампенсуюцца ваенным камісарыятам выдаткі за праезд да месца медыцынскага асведчання, медыцынскага абследавання, медыцынскага агляду і медыцынскага пераасведчання і назад у адпаведнасці з нормамі, устаноўленымі Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 341. Гаранты членам сямей ваеннаслужачых, грамадзян, накіраваных на альтэрнатыўную службу

Жонкі (мужы) ваеннаслужачых і іншыя члены сямей ваеннаслужачых, загінулых пры выкананні воінскага абавязку, маюць права на першачарговае накіраванне іх органамі па працы, занятасці і сацыяльнай абароне на прафесійную падрыхтоўку, перападрыхтоўку і павышэнне кваліфікацыі.

Жонкам (мужам) ваеннаслужачых выплачваецца выхадная дапамога ў памеры двухмесячнага сярэдняга заробку пры звальненні іх з працы ў сувязі з пераводам мужа (жонкі) на службу ў іншую мясцовасць.

Органы па працы, занятасці і сацыяльнай абароне прымаюць меры па працаўладкаванні жонак, мужы якіх прызваны на тэрміновую ваенную службу, накіраваны на альтэрнатыўную службу, у адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 342. Гаранты для асоб, звольненых з ваеннай службы, альтэрнатыўнай службы

Асобам, звольненым з ваеннай службы, альтэрнатыўнай службы, гарантуецца:

1) захаванне на працягу трох месяцаў з дня, які ідзе за днём заканчэння знаходжання на ваеннай службе, праходжання альтэрнатыўнай службы, права паступлення на працу да таго ж наймальніка на пасаду служачага (прафесію рабочага), раўнацэнную займаючай да прызыву на ваенную службу, накіравання на альтэрнатыўную службу, а асобам з ліку маладых спецыялістаў, маладых рабочых (служачых) – права на заняцце ранейшай пасады служачага (прафесіі рабочага). У выпадку захворвання, атрымання траўмы ў перыяд праходжання ваеннай службы па прызыве, альтэрнатыўнай службы, якія не перашкаджаюць паступленню на працу, за асобамі, звольненымі з ваеннай службы, альтэрнатыўнай службы, захоўваецца на працягу трох месяцаў з дня аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці права паступлення на працу да таго ж наймальніка на пасаду служачага (прафесію рабочага), раўнацэнную займаючай да прызыву на ваенную службу, накіравання на альтэрнатыўную службу, пры ўмове пісьмовага паведамлення аб гэтым наймальніку;

2) прадастаўленне звольненым пасля праходжання тэрміновай ваеннай службы, альтэрнатыўнай службы і прынятым на ранейшае месца працы аднаразовай матэрыяльнай дапамогі ў памеры не меншым за адну мінімальную зароботную плату;

3) прадастаўленне звольненым пасля праходжання тэрміновай ваеннай службы, альтэрнатыўнай службы першага працоўнага месца ў адпаведнасці з часткай другой артыкула 281 гэтага Кодэкса.

Органы па працы, занятасці і сацыяльнай абароне сумесна з рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне абароны, іншымі зацікаўленымі прымаюць меры па працаўладкаванні і прафесійнай падрыхтоўцы ваеннаслужачых, звольненых з ваеннай службы, грамадзян, звольненых з альтэрнатыўнай службы.

ГЛАВА 32

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ АСОБ, ЯКІЯ ПРАЦУЮЦЬ ПА СУМЯШЧАЛЬНІЦТВЕ

Артыкул 343. Агульныя палажэнні аб працы па сумяшчальніцтве

Сумяшчальніцтва – выкананне работнікам у свабодны ад асноўнай працы час аплачываемай працы ў таго ж (унутранае сумяшчальніцтва) або ў іншага (іншых) наймальніка (наймальнікаў) (знешняе сумяшчальніцтва) на ўмовах іншага працоўнага дагавора.

У працоўным дагаворы абавязкова ўказваецца, што праца з'яўляецца сумяшчальніцтвам.

Заклучэнне працоўных дагавораў аб працы па сумяшчальніцтве з некалькімі наймальнікамі дапускаецца, калі іншае не ўстаноўлена заканадаўчымі актамі.

Для працы па сумяшчальніцтве згоды наймальніка па месцы асноўнай працы не патрабуецца, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі.

Артыкул 344. Дакументы, якія прад'яўляюцца пры прыёме на працу па сумяшчальніцтве

Пры прыёме на працу па сумяшчальніцтве да іншага наймальніка работнік абавязаны прад'явіць дакумент, які сведчыць асобу. Пры прыёме на працу, якая патрабуе спецыяльных ведаў, наймальнік мае права патрабаваць ад работніка прад'яўлення

дакумента аб адукацыі або дакумента аб навучанні, а пры прыёме на цяжкую працу або працу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы – даведку аб характары і ўмовах працы па асноўным месцы працы.

Артыкул 345. Працягласць працоўнага часу па сумяшчальніцтве

Працягласць працоўнага часу, які ўстанаўліваецца наймальнікам для працуючых па сумяшчальніцтве, не можа перавышаць палавіны нармальнай працягласці працоўнага часу, устаноўленай артыкуламі 111–114 гэтага Кодэкса, калі іншае не ўстаноўлена часткай другой гэтага артыкула.

Работнікі, якія знаходзяцца ў водпусках без захавання або з частковым захаваннем заробтнай платы, што прадастаўляюцца па ініцыятыве наймальніка ў выпадках неабходнасці часовага прыпынення работ або змяншэння іх аб’ёму, а таксама работнікі, якія знаходзяцца ў працоўных водпусках па асноўным месцы працы, могуць працаваць па сумяшчальніцтве поўны працоўны дзень (змену).

Артыкул 346. Аплата працы працуючых па сумяшчальніцтве

Аплата працы працуючых па сумяшчальніцтве праводзіцца прапарцыянальна адпрацаванаму часу.

Пры ўстанаўленні працуючым па сумяшчальніцтве з пагадзіннай аплатай працы нарміраваных заданняў аплата праводзіцца па канчатковых выніках за фактычна выкананы аб’ём работ.

Артыкул 347. Працоўны водпуск працуючым па сумяшчальніцтве

Працоўны водпуск працуючым па сумяшчальніцтве прадастаўляецца па іх жаданні адначасова з працоўным водпускам па асноўнай працы.

Калі работнік не адпрацаваў на працы па сумяшчальніцтве шасці месяцаў, то працоўны водпуск даецца авансам.

Калі працягласць працоўнага водпуску работніка на працы па сумяшчальніцтве меншая, чым працягласць працоўнага водпуску па асноўным месцы працы, наймальнік па просьбе работніка прадастаўляе яму сацыяльны водпуск адпаведнай працягласці без захавання заробтнай платы.

Частка працоўнага водпуску працуючага па сумяшчальніцтве, якая перавышае працоўны водпуск па асноўнай працы, па пагадненні паміж работнікам і наймальнікам можа быць заменена грашовай кампенсацыяй.

Артыкул 348. Абмежаванні працы па сумяшчальніцтве

Не дапускаецца заняцце ў дзяржаўных арганізацыях на ўмовах сумяшчальніцтва дзвюх кіруючых пасадак, акрамя пасадак майстроў і брыгадзіраў, калі іншае не ўстаноўлена заканадаўствам.

Забараняецца праца па сумяшчальніцтве асоб, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, а таксама на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, калі па асноўнай працы і працы па сумяшчальніцтве заканадаўствам прадугледжана скарачэная працягласць працоўнага часу.

Пры сумяшчальніцтве ў дзяржаўных арганізацыях забараняецца сумесная праца асоб, указаных у артыкуле 27 гэтага Кодэкса, звязаная з непасрэднай падпарадкаванасцю і падкантрольнасцю.

Не дапускаецца прыём па сумяшчальніцтве на матэрыяльна адказныя пасады служачых асоб, асуджаных за карыслівыя злачынствы, калі судзімасць не знята або не

пагашана ва ўстаноўленым парадку, а таксама на тых пасады служачых або віды дзейнасці, якія забаронены прыгаворам суда для асобных катэгорый грамадзян.

Для асобных катэгорый работнікаў абмежаванні па сумяшчальніцтве могуць устанаўлівацца заканадаўствам.

Артыкул 349. Гаранты і кампенсацыі працуючым па сумяшчальніцтве

Гаранты і кампенсацыі, прадугледжаныя работнікам, якія сумяшчаюць працу з атрыманнем адукацыі, прадастаўляюцца толькі па асноўным месцы працы.

Іншыя гаранты і кампенсацыі, прадугледжаныя гэтым Кодэксам, іншымі актамі заканадаўства, калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, іншымі лакальнымі прававымі актамі, прадастаўляюцца працуючым па сумяшчальніцтве ў поўным аб'ёме.

Артыкул 350. Спыненне працоўнага дагавора з працуючымі па сумяшчальніцтве

Апрача падстаў, прадугледжаных гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі, працоўны дагавор з працуючым па сумяшчальніцтве можа быць спынены:

- 1) пры прыёме на працу работніка, для якога гэта праца будзе з'яўляцца асноўнай;
- 2) у сувязі з тым, што праца па сумяшчальніцтве стала для работніка асноўнай.

Артыкул 351. Іншыя асаблівасці рэгулявання працы асоб, якія працуюць па сумяшчальніцтве

Іншыя асаблівасці рэгулявання працы асоб, якія працуюць па сумяшчальніцтве, для асобных катэгорый работнікаў (у тым ліку вызначэнне працы, якая не з'яўляецца сумяшчальніцтвам) устанаўліваюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

РАЗДЗЕЛ IV

АГУЛЬНЫЯ ПРАВИЛЫ РЭГУЛЯВАННЯ КАЛЕКТЫЎНЫХ ПРАЦОЎНЫХ АДНОСІН

ГЛАВА 33

АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ АБ САЦЫЯЛЬНЫМ ПАРТНЁРСТВЕ

Артыкул 352. Сацыяльнае партнёрства

Сацыяльнае партнёрства – форма ўзаемадзеяння органаў дзяржаўнага кіравання, аб'яднанняў наймальнікаў, прафесійных саюзаў і іншых прадстаўнічых органаў работнікаў, упаўнаважаных у адпаведнасці з актамі заканадаўства прадстаўляць іх інтарэсы, (суб'ектаў сацыяльнага партнёрства) пры распрацоўцы і рэалізацыі сацыяльна-эканамічнай палітыкі дзяржавы, заснаваная на ўліку інтарэсаў розных слаёў і груп грамадства ў сацыяльна-працоўнай сферы шляхам перагавораў, кансультацый, адмовы ад канфрантацыі і сацыяльных канфліктаў.

Артыкул 353. Асноўныя прынцыпы сацыяльнага партнёрства

Асноўнымі прынцыпамі сацыяльнага партнёрства з'яўляюцца:

- 1) раўнапраўе бакоў;
- 2) выкананне нормаў заканадаўства;
- 3) паўнамоцнасць прыняцця абавязацельстваў;
- 4) добраахвотнасць прыняцця абавязацельстваў;
- 5) улік рэальных магчымасцей прыняцця рэальных абавязацельстваў;

- б) абавязковасць выканання дамоўленасцей і адказнасць за прынятыя абавязацельствы;
- 7) адмова ад аднабаковых дзеянняў, якія парушаюць дамоўленасці;
- 8) узаемнае інфармаванне бакоў перагавораў аб змяненні сітуацыі.

Артыкул 354. Прадстаўніцтва інтарэсаў работнікаў

Прадстаўніцтва інтарэсаў работнікаў могуць ажыццяўляць адпаведныя прафесійныя саюзы і іншыя прадстаўнічыя органы работнікаў, якія дзейнічаюць на падставе актаў заканадаўства.

Прадстаўніцтва інтарэсаў работнікаў не могуць ажыццяўляць кіраўнік арганізацыі і яго намеснікі.

Артыкул 355. Прадстаўніцтва інтарэсаў наймальніка

Прадстаўнікамі інтарэсаў наймальніка выступаюць кіраўнік арганізацыі або асобы, упаўнаважаныя ўстаноўчым дакументам арганізацыі або лакальнымі прававымі актамі гэтай арганізацыі.

Прадстаўніцтва інтарэсаў наймальнікаў на рэспубліканскім, галіновым, тэрытарыяльным узроўнях ажыццяўляюць адпаведныя аб'яднанні наймальнікаў, а пры іх адсутнасці – іншыя прадстаўнікі наймальнікаў.

ГЛАВА 34 КАЛЕКТЫЎНЫЯ ПЕРАГАВОРЫ

Артыкул 356. Права на вядзенне калектыўных перагавораў

Прадстаўнічыя органы работнікаў і наймальнікаў як бакі калектыўных працоўных адносін маюць права ўдзельнічаць у калектыўных перагаворах і выступаць ініцыятарам калектыўных перагавораў па заключэнні, змяненні або дапаўненні пагаднення або калектыўнага дагавора.

Пры наяўнасці на ўзроўні галіны, тэрыторыі, арганізацыі некалькіх прадстаўнічых органаў работнікаў кожнаму з іх прадастаўляецца права на вядзенне калектыўных перагавораў ад імені прадстаўляемых ім работнікаў.

Не дапускаецца вядзенне калектыўных перагавораў і заключэнне пагадненняў або калектыўных дагавораў ад імені работнікаў органамі, якія створаны або фінансуюцца наймальнікамі, дзяржаўнымі органамі, палітычнымі партыямі.

Не дапускаецца вядзенне калектыўных перагавораў і заключэнне пагадненняў або калектыўных дагавораў ад імені работнікаў асобамі, якія прадстаўляюць наймальнікаў.

Артыкул 357. Парадак вядзення калектыўных перагавораў

Кожны бок калектыўных працоўных адносін мае права накіраваць другому боку пісьмовае патрабаванне аб правядзенні калектыўных перагавораў па заключэнні, змяненні або дапаўненні калектыўнага дагавора, пагаднення, якія другі бок абавязаны пачаць у сямідзённы тэрмін. Калектыўныя перагаворы могуць быць пачаты ў іншы тэрмін па пагадненні бакоў. Для вядзення калектыўных перагавораў бакі на раўнапраўнай аснове ствараюць камісію з упаўнаважаных прадстаўнікоў.

Прадстаўнікі бакоў калектыўных працоўных адносін павінны мець дакумент, у якім пацверджаны іх паўнамоцтвы.

Склад камісіі, тэрміны і месца правядзення калектыўных перагавораў вызначаюцца бакамі калектыўных працоўных адносін.

Бакі не маюць права спыніць калектыўныя перагаворы ў аднабаковым парадку, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных гэтым Кодэксам. Наймальнікі (іх аб'яднанні), адпаведныя органы дзяржаўнага кіравання абавязаны прадастаўляць інфармацыю, неабходную для вядзення калектыўных перагавораў.

Прадстаўнікі бакоў калектыўных перагавораў, якія выдаюць звесткі, што з'яўляюцца дзяржаўнай або камерцыйнай тайнай, нясуць адказнасць у адпаведнасці з заканадаўствам.

ГЛАВА 35 ПАГАДНЕННІ, КАЛЕКТЫЎНЫЯ ДАГАВОРЫ

Артыкул 358. Пагадненне

Пагадненне – нарматыўны акт, які ўтрымлівае абавязацельствы бакоў па рэгуляванні адносін у сацыяльна-працоўнай сферы на ўзроўні пэўнай прафесіі, галіны, тэрыторыі.

Пагадненні заключаюцца на рэспубліканскім (генеральнае пагадненне), галіновым (тарыфнае пагадненне) і мясцовым (мясцовае пагадненне) узроўнях.

Артыкул 359. Бакі пагаднення

Бакамі пагаднення могуць быць:

на рэспубліканскім узроўні – рэспубліканскія аб'яднанні прафсаюзаў і наймальнікаў, а таксама Урад Рэспублікі Беларусь;

на галіновым узроўні – адпаведныя прафсаюзы (іх аб'яднанні) і аб'яднанні наймальнікаў, а таксама адпаведныя органы дзяржаўнага кіравання;

на мясцовым узроўні – адпаведныя прафсаюзы (іх аб'яднанні) і наймальнікі (іх аб'яднанні), а таксама мясцовыя выканаўчыя і распарадчыя органы.

Прафсаюзы (іх аб'яднанні) не маюць права патрабаваць ад органаў выканаўчай улады, якія не з'яўляюцца наймальнікамі (або прадстаўнікамі наймальнікаў), заключэння з імі пагадненняў.

Артыкул 360. Змест пагадненняў

Змест пагадненняў вызначаецца бакамі ў межах іх кампетэнцыі.

Генеральнае пагадненне можа ўтрымліваць палажэнні аб:

1) развіцці сацыяльнага партнёрства і супрацоўніцтва, садзейнічанні заключэнню калектыўных дагавораў, папярэджанні працоўных канфліктаў і забастовак, забароне масавых звальненняў;

2) асноўных крытэрыях жыццёвага ўзроўню работнікаў і членаў іх сямей, у тым ліку мінімальным спажывецкім бюджэце, мінімальнай зароботнай плаце, пенсіях, дзяржаўных дапамогах, стыпендыях;

3) зароботнай плаце работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, што атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, дзяржаўных дапамогах, стыпендыях, пенсіях, кампенсацыях у залежнасці ад росту цэн у параўнанні з устаноўленым мінімумам;

4) забеспячэнні занятасці;

5) ахове працы і навакольнага асяроддзя;

6) іншых працоўных і сацыяльна-эканамічных умовах.

Тарыфныя і мясцовыя пагадненні ўстанаўліваюць сацыяльна-працоўныя гарантыі і перавагі для работнікаў у залежнасці ад асаблівасцей галіны або рэгіёна па пытаннях арганізацыі, умоў, аплаты і аховы працы, заключэння і скасавання працоўных дагавораў, пры правядзенні прыватызацыі і інш.

Артыкул 361. Калектыўны дагавор

Калектыўны дагавор – лакальны прававы акт, які рэгулюе працоўныя і сацыяльна-эканамічныя адносіны паміж наймальнікам і працуючымі ў яго работнікамі.

Калектыўныя дагаворы могуць заключацца ў арганізацыях любых арганізацыйна-прававых формаў, іх адасобленых падраздзяленнях (па пытаннях, якія адносяцца да кампетэнцыі гэтых падраздзяленняў).

Артыкул 362. Суадносіны паміж заканадаўствам, калектыўным дагаворам і пагадненнямі

Умовы калектыўнага дагавора, пагаднення, якія пагаршаюць становішча работнікаў у параўнанні з заканадаўствам, з'яўляюцца неправамоцнымі.

Генеральнае пагадненне з'яўляецца асновай для тарыфных і мясцовых пагадненняў, калектыўных дагавораў.

Артыкул 363. Бакі калектыўнага дагавора

Бакамі калектыўнага дагавора з'яўляюцца работнікі арганізацыі ў асобе іх прадстаўнічага органа (артыкул 354) і наймальнік або ўпаўнаважаны ім прадстаўнік (артыкул 355).

Артыкул 364. Змест калектыўнага дагавора

Змест калектыўнага дагавора вызначаецца бакамі ў адпаведнасці з генеральным, тарыфным і мясцовым пагадненнямі (пры іх наяўнасці) у межах іх кампетэнцыі, а таксама гэтым Кодэксам у прадугледжаных ім выпадках.

Калектыўны дагавор можа ўтрымліваць палажэнні аб:

- 1) арганізацыі працы і павышэнні эфектыўнасці вытворчасці;
- 2) нарміраванні, формах, сістэмах аплаты працы, іншых відах даходаў работнікаў;
- 3) памерах тарыфных ставак (тарыфных акладаў), акладаў, службовых акладаў, стымулюючых і кампенсуючых выплат;
- 4) працягласці працоўнага часу і часу адпачынку;
- 5) стварэнні здаровых і бяспечных умоў працы, у тым ліку выдачы работнікам сродкаў індывідуальнай засцярогі звыш устаноўленых нормаў, аб паляпшэнні аховы здароўя, гарантыях дзяржаўнага сацыяльнага страхавання работнікаў і іх сямей, ахове навакольнага асяроддзя;
- 6) заключэнні і скасаванні працоўных дагавораў;
- 7) забеспячэнні занятасці, прафесійнай падрыхтоўцы, павышэнні кваліфікацыі, перападрыхтоўцы, працаўладкаванні вызваленых ад працы работнікаў;
- 8) рэгуляванні ўнутранага працоўнага распарадку і дысцыпліны працы;
- 9) будаўніцтве, змесце і размеркаванні жылля, аб'ектаў сацыяльна-культурнага прызначэння;
- 10) арганізацыі санаторна-курортнага лячэння і адпачынку работнікаў і членаў іх сямей;
- 11) прадастаўленні дадатковых гарантый шматдзетным і няпоўным сем'ям, а таксама сем'ям, якія выходзяць дзяцей-інвалідаў;
- 12) паляпшэнні ўмоў жыцця ветэранаў, інвалідаў і пенсіянераў, якія працуюць або якія працавалі ў наймальнікам;
- 13) стварэнні ўмоў для павышэння культурнага ўзроўню і фізічнага ўдасканалвання работнікаў;
- 14) мінімуме неабходных работ (паслуг), якія забяспечваюцца пры правядзенні забастоўкі;

- 15) адказнасці бакоў за невыкананне калектыўнага дагавора;
16) гарантыях сацыяльна-эканамічных правоў работнікаў пры раздзяржаўленні і прыватызацыі;
17) адказнасці наймальніка за шкоду, прычыненую жыццю і здароўю работніка;
18) іншых працоўных і сацыяльна-эканамічных умовах.
Калектыўны дагавор можа мець дадаткі, якія з'яўляюцца яго неад'емнымі складнікамі.

Артыкул 365. Сфера дзеяння калектыўнага дагавора, пагаднення

Калектыўны дагавор распаўсюджваецца на наймальніка і работнікаў, ад імені якіх ён заключаны.

Палажэнні калектыўнага дагавора аб працоўным часе і часе адпачынку, рэгуляванні ўнутранага працоўнага распарадку, нормах працы, формах, сістэмах, памерах аплаты працы, тэрмінах выплаты і парадку індэксацыі заробатнай платы, ахове працы, гарантыях і кампенсацыях, якія прадастаўляюцца ў адпаведнасці з заканадаўствам, прымяняюцца ў дачыненні да ўсіх работнікаў арганізацыі.

Дзеянне іншых палажэнняў калектыўнага дагавора распаўсюджваецца на работнікаў, ад імені якіх ён не заключаўся, пры ўмове, што яны выкажуць згоду на гэта ў пісьмовай форме, калі іншыя парадак і ўмовы распаўсюджвання дзеяння такіх палажэнняў калектыўнага дагавора на ўказаных работнікаў не вызначаны калектыўным дагаворам.

Сфера дзеяння пагаднення вызначаецца бакамі ў межах іх паўнамоцтваў.

Артыкул 366. Форма калектыўнага дагавора, пагаднення

Калектыўны дагавор, пагадненне заключаюцца ў пісьмовай форме.

У тэксце не павінна быць выпраўленняў і памылак, якія скажаюць іх сэнс.

Артыкул 367. Тэрмін дзеяння калектыўнага дагавора, пагаднення

Калектыўны дагавор, пагадненне заключаюцца на тэрмін, які вызначаюць бакі, але не меншы за адзін год і не большы за тры гады. Са згоды бакоў дзеянне калектыўнага дагавора, пагаднення можа працягвацца на тэрмін не большы за тры гады і не больш за адзін раз. Прадаўжэнне тэрміну дзеяння калектыўнага дагавора, пагаднення афармляецца дадатковым пагадненнем да іх.

Калектыўны дагавор, пагадненне ўступаюць у сілу з моманту падпісання або з дня, які ўстанаўліваецца бакамі, і дзейнічаюць да заключэння новага калектыўнага дагавора, пагаднення, калі ў іх не прадугледжана іншае, але не больш за шэсць месяцаў пасля заканчэння тэрміну іх дзеяння.

У выпадку рэарганізацыі арганізацыі калектыўны дагавор захоўвае сваё дзеянне на працягу тэрміну, на які ён заключаны, калі бакі не прынялі іншага рашэння.

Пры змене ўласніка маёмасці арганізацыі дзеянне калектыўнага дагавора захоўваецца на працягу трох месяцаў, калі іншае не прадугледжана гэтым артыкулам.

Пры змене ўласніка дзяржаўных унітарных прадпрыемстваў у працэсе прыватызацыі дзяржаўнай маёмасці гэтых унітарных прадпрыемстваў і іх пераўтварэння ў адкрытыя акцыянерныя таварыствы захоўваецца дзеянне калектыўнага дагавора ў частцы рэгулявання працоўных і сацыяльна-эканамічных адносін да заканчэння тэрміну яго дзеяння.

Артыкул 368. Абмеркаванне праектаў калектыўнага дагавора, пагаднення

Праекты калектыўнага дагавора, пагаднення абмяркоўваюцца бакамі ў вызначаным імі парадку.

Праекты калектыўнага дагавора, пагаднення могуць публікавацца ў друку.

Артыкул 369. Падпісанне калектыўнага дагавора, пагаднення

Калектыўны дагавор, пагадненне падпісваюцца ўпаўнаважанымі прадстаўнікамі бакоў. Пры гэтым павінна быць падпісана кожная старонка калектыўнага дагавора, пагаднення.

Артыкул 370. Рэгістрацыя калектыўных дагавораў, пагадненняў

Падпісаны ў адпаведнасці з артыкулам 369 гэтага Кодэкса калектыўны дагавор рэгіструецца ў мясцовым выканаўчым або распарадчым органе па месцы знаходжання (рэгістрацыі) наймальніка.

Рэгістрацыю генеральных, тарыфных і мясцовых пагадненняў ажыццяўляюць адпаведна рэспубліканскі орган дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы, і яго мясцовыя органы.

Артыкул 371. Парадак рэгістрацыі калектыўнага дагавора, пагаднення

Для рэгістрацыі калектыўнага дагавора, пагаднення наймальнік прадстаўляе ў адпаведны орган наступныя дакументы:

- 1) заяву з просьбай аб рэгістрацыі;
- 2) калектыўны дагавор, пагадненне, кожная старонка якога падпісана бакамі;
- 3) копіі дакументаў, якія пацвярджаюць паўнамоцтвы бакоў на падпісанне калектыўнага дагавора, пагаднення.

Орган, які ажыццяўляе рэгістрацыю калектыўнага дагавора, пагаднення, не пазней за два тыдні з моманту падачы заявы робіць адпаведны запіс у спецыяльным журнале і на першай старонцы прадстаўленага калектыўнага дагавора, пагаднення ставіць штамп аб рэгістрацыі.

Адзін экзэмпляр зарэгістраванага калектыўнага дагавора, пагаднення застаецца ў органе, які ажыццявіў рэгістрацыю.

Артыкул 372. Змяненне і дапаўненне калектыўнага дагавора, пагаднення

Змяненні і дапаўненні ў калектыўны дагавор, пагадненне ўносяцца па ўзаемнай згодзе бакоў у парадку, устаноўленым гэтым Кодэксам для іх заключэння.

Артыкул 373. Азняемленне работнікаў з дзеючымі калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі

Усе работнікі, у тым ліку ўпершыню прынятыя, павінны быць азнаёмлены наймальнікам з дзеючымі ў яго калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі.

Артыкул 374. Інфармаванне аб выкананні калектыўнага дагавора, пагаднення

Аб выкананні калектыўнага дагавора, пагаднення ў тэрміны, вызначаныя ў іх, але не радзей за адзін раз у паўгоддзе, інфармуюцца работнікі, ад імені якіх яны заключаны. Спосабы і парадак інфармавання вызначаюцца бакамі.

Артыкул 375. Кантроль за выкананнем калектыўнага дагавора, пагаднення

Кантроль за выкананнем калектыўнага дагавора, пагаднення ажыццяўляецца бакамі, а таксама прафсаюзамі ў парадку, устаноўленым заканадаўчымі актамі.

Артыкул 376. Адказнасць бакоў за невыкананне нормаў гэтай главы, калектыўнага дагавора, пагаднення

За невыкананне нормаў гэтай главы і абавязацельстваў, прадугледжаных калектыўным дагаворам, пагадненнем, бакі нясуць адказнасць у адпаведнасці з заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем.

**ГЛАВА 36
ВЫРАШЭННЕ КАЛЕКТЫЎНЫХ ПРАЦОЎНЫХ СПРЭЧАК**

Артыкул 377. Калектыўная працоўная спрэчка

Калектыўная працоўная спрэчка – неўрэгуляваныя рознагалосці бакоў калектыўных працоўных адносін наконт устанаўлення, змянення сацыяльна-эканамічных умоў працы і быту работнікаў, заключэння, змянення, дапаўнення, выканання або спынення калектыўных дагавораў, пагадненняў.

Артыкул 378. Бакі калектыўнай працоўнай спрэчкі

Бакі калектыўнай працоўнай спрэчкі – наймальнік (наймальнікі, аб'яднанні наймальнікаў) і работнікі ў асобе іх прадстаўнічых органаў.

Артыкул 379. Прад'яўленне і разгляд патрабаванняў. Формы разгляду калектыўнай працоўнай спрэчкі

У выпадку ўзнікнення паміж бакамі калектыўных працоўных адносін рознагалоссяў наконт устанаўлення, змянення сацыяльна-эканамічных умоў працы і быту работнікаў, заключэння, змянення, дапаўнення, выканання або спынення калектыўных дагавораў, пагадненняў патрабаванні наймальніку зацвярджаюцца на сходзе, канферэнцыі большасцю галасоў прысутных работнікаў (дэлегатаў канферэнцыі). Сход лічыцца правамоцным, калі на ім прысутнічае больш за палавіну работнікаў, а канферэнцыя – не менш за дзве трэці дэлегатаў. Пры гэтым у выпадку ўзнікнення рознагалоссяў пры заключэнні, змяненні або дапаўненні калектыўнага дагавора, пагаднення патрабаванні работнікаў вылучаюцца па сканчэнні аднаго месяца (або іншага тэрміну, які вызначаецца бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі) з пачатку вядзення калектыўных перагавораў.

Патрабаванні работнікаў выкладаюцца ў пісьмовай форме і накіроўваюцца наймальніку.

Наймальнік абавязаны разгледзець патрабаванні і ў пісьмовай форме не пазней чым у дзесяцідзённы тэрмін з дня іх атрымання паведаміць аб сваім рашэнні прадстаўнічаму органу работнікаў і ў трохдзённы тэрмін з даты адмовы ў задавальненні ўсіх або часткі патрабаванняў у Дэпартамент дзяржаўнай інспекцыі працы Міністэрства працы і сацыяльнай абароны аб узніклай калектыўнай працоўнай спрэчцы.

Калектыўныя працоўныя спрэчкі разглядаюцца:

- 1) прымірыцельнай камісіяй;
- 2) з удзелам пасрэдніка;
- 3) у працоўным арбітражы.

Разгляд калектыўнай працоўнай спрэчкі прымірыцельнай камісіяй з'яўляецца абавязковым.

Артыкул 380. Прымірыцельная камісія

Пры адмове наймальніка ад задавальнення ўсіх або часткі патрабаванняў работнікаў або непаведамленні аб сваім рашэнні ў трохдзённы тэрмін ствараецца прымірыцельная камісія.

Прымірыцельная камісія фарміруецца з прадстаўнікоў бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі на раўнапраўнай аснове.

Члены прымірыцельнай камісіі могуць быць вызначаны спачатку ў калектыўным дагаворы, пагадненні.

Артыкул 381. Парадак працы прымірыцельнай камісіі

Прымірыцельная камісія праводзіць неабходныя перагаворы з прадстаўнічымі органамі работнікаў (артыкул 354), наймальнікам, уласнікам або ўпаўнаважаным ім органам і ў пяцідзённы тэрмін з даты яе стварэння прымае па пагадненні бакоў рашэнне па ўзніклай калектыўнай працоўнай спрэчцы, якое афармляецца пратаколам і ў пісьмовай форме накіроўваецца бакам калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Пры згодзе з рашэннем прымірыцельнай камісіі калектыўная працоўная спрэчка спыняецца.

Пры недасягненні згоды ў прымірыцельнай камісіі бакі калектыўнай працоўнай спрэчкі па пагадненні паміж імі могуць звярнуцца да пасрэдніка або ў працоўны арбітраж.

Артыкул 382. Пасрэдніцтва

Разгляд калектыўнай працоўнай спрэчкі з удзелам пасрэдніка ажыццяўляецца ў пяцідзённы тэрмін шляхам правядзення пасрэднікам кансультацый з бакамі (у тым ліку канфідэнцыяльных) і завяршаецца прыняццем бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі ўзгодненага рашэння на аснове прапаноў пасрэдніка.

Парадак узаемаадносін з пасрэднікам вызначаецца па пагадненні паміж ім і бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Органамі дзяржаўнага кіравання, іншымі наймальнікамі і прадстаўнічымі органамі работнікаў могуць стварацца службы пасрэдніцтва.

Пры згодзе з прапановамі пасрэдніка калектыўная працоўная спрэчка спыняецца.

Пры недасягненні згоды паміж бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі з удзелам пасрэдніка бакі калектыўнай працоўнай спрэчкі могуць звярнуцца ў працоўны арбітраж.

Артыкул 383. Працоўны арбітраж

Працоўны арбітраж з'яўляецца часова дзеючым органам, які ствараецца па пагадненні паміж наймальнікам (наймальнікамі, аб'яднаннямі наймальнікаў) і работнікамі ў асобе іх прадстаўнічых органаў з мэтай вырашэння калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Пагадненне аб стварэнні працоўнага арбітражу заключаецца ў пісьмовай форме.

Калектыўная працоўная спрэчка разглядаецца ў працоўным арбітражы пры недасягненні згоды па яе вырашэнні ў прымірыцельнай камісіі або з удзелам пасрэдніка.

Наймальнік абавязаны ў трохдзённы тэрмін з даты стварэння працоўнага арбітражу паведаміць аб гэтым у Дэпартамент дзяржаўнай інспекцыі працы Міністэрства працы і сацыяльнай абароны.

Калектыўная працоўная спрэчка разглядаецца працоўным арбітражам з удзелам працоўных арбітраў (працоўнага арбітра), якія выбіраюцца (які выбіраецца) па пагадненні бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Рашэнне па калектыўнай працоўнай спрэчцы выносіцца працоўным арбітражам не пазней чым у пятнаццацідзённы тэрмін з дня выбарнага працоўнага арбітраў (працоўнага арбітра) і мае для бакоў рэкамендацыйны характар, за выключэннем рашэнняў, прадугледжаных часткай сёмай гэтага артыкула.

Рашэнне працоўнага арбітражу носіць абавязковы характар па калектыўных працоўных спрэчках:

- 1) аб выкананні калектыўных дагавораў, пагадненняў;

2) у арганізацыях, у якіх заканадаўствам устаноўлены абмежаванні рэалізацыі права на забастоўку (частка трэцяя артыкула 388);

3) калі бакі калектыўнай працоўнай спрэчкі заключылі пагадненне аб абавязковасці гэтага рашэння.

Пры невыкананні абавязковага рашэння працоўнага арбітражу кожны з бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі мае права ў месячны тэрмін звярнуцца ў суд для яго прымусовага выканання. Рашэнне працоўнага арбітражу па калектыўных працоўных спрэчках аб выкананні калектыўных дагавораў, пагадненняў, а таксама ў арганізацыях, у якіх заканадаўствам устаноўлены абмежаванні ў рэалізацыі права на забастоўку, можа быць абскарджана ў суд у дзесяцідзённы тэрмін з дня атрымання.

Колькасны і персанальны склад працоўнага арбітражу, парадак разгляду ў ім калектыўных працоўных спрэчак, правілы прыняцця рашэнняў і іншыя пытанні яго дзейнасці вызначаюцца па пагадненні бакоў, калі іншае не ўстаноўлена заканадаўствам.

Выдаткі, звязаныя з разглядам калектыўнай працоўнай спрэчкі ў працоўным арбітражу, вызначаюцца па пагадненні паміж бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі і працоўнымі арбітрамі (працоўным арбітрам).

Артыкул 384. Працоўныя арбітры

Працоўны арбітр – фізічная асоба, якая адпавядае патрабаванням, устаноўленым часткамі другой–чацвёртай гэтага артыкула, уключаная ў склад створанай бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі працоўнага арбітражу ў якасці незацікаўленай асобы з мэтай аказання садзейнічання ў вырашэнні калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Працоўным арбітрам можа быць асоба, якая мае, як правіла, вышэйшую юрыдычную або эканамічную адукацыю і вопыт працы па спецыяльнасці не меншы за пяць гадоў.

Працоўны арбітр, які ўдзельнічае ў разглядзе калектыўнай працоўнай спрэчкі, не мае права быць прадстаўніком якога-небудзь боку.

Працоўным арбітрам не можа быць асоба:

1) прызнаная ва ўстаноўленым парадку недзеяздольнай або абмежавана дзеяздольнай;

2) якая мае судзімасць;

3) паўнамоцтвы якой у якасці суддзі суда, пракурорскага работніка, супрацоўніка Следчага камітэта, органаў унутраных спраў, дзяржаўнай бяспекі, пагранічнай службы, работніка органаў Камітэта дзяржаўнага кантролю, падатковых, мытных органаў, іншага дзяржаўнага служачага, натарыуса, адваката, медыятара былі спынены ў парадку, устаноўленым заканадаўчымі актамі, на падставах, звязаных з учыненнем правіннасцей, несумяшчальных з яе прафесійнай дзейнасцю, – на працягу трох гадоў з дня прыняцця адпаведнага рашэння, калі іншае не прадугледжана заканадаўчымі актамі.

Працоўны арбітр пры разглядзе калектыўнай працоўнай спрэчкі абавязаны:

1) кіравацца заканадаўствам;

2) быць аб'ектыўным;

3) выконваць канфідэнцыяльнасць;

4) садзейнічаць дасягненню ўзаемаразумення і прымірэнню бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі;

5) прадастаўляць бакам калектыўнай працоўнай спрэчкі роўныя магчымасці для абароны сваіх правоў і законных інтарэсаў;

6) улічваць інтарэсы, меркаванні і прапановы бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі, магчымасці матэрыяльнага, вытворчага і фінансавага забеспячэння прынятых на сябе гэтымі бакамі абавязацельстваў.

Працоўны арбітр мае права запрашваць ад бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі дакументы, інфармацыю, неабходныя для вырашэння спрэчкі.

Умяшанне ў дзейнасць працоўнага арбітра пры вырашэнні калектыўнай працоўнай спрэчкі не дапускаецца.

Вызваленне працоўнага арбітра ад выканання абавязкаў па месцы працы на перыяд разгляду калектыўнай працоўнай спрэчкі праводзіцца па хадайніцтве бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі на тэрмін агульнай працягласцю не большай за адзін каляндарны месяц на працягу каляндарнага года.

На час разгляду калектыўнай працоўнай спрэчкі працоўнаму арбітру прадастаўляюцца гарантыі ў адпаведнасці з артыкулам 101 гэтага Кодэкса.

Спісы асоб, якія могуць прыцягвацца ў якасці працоўных арбітраў для разгляду калектыўнай працоўнай спрэчкі, вядуцца абласнымі і Мінскім гарадскім выканаўчымі камітэтамі з улікам прапаноў органаў дзяржаўнага кіравання, наймальнікаў, прадстаўнічых органаў работнікаў па ўзгадненні з асобамі, якія рэкамендуюцца ў якасці працоўных арбітраў.

Артыкул 385. Выключаны

Артыкул 386. Выключаны

Артыкул 387. Адказнасць бакоў за невыкананне абавязковага рашэння працоўнага арбітражу

Асобы, вінаватыя ў невыкананні абавязковага для бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі рашэння працоўнага арбітражу, нясуць адказнасць у адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 388. Забастоўка

Забастоўка – часовая добраахвотная адмова работнікаў ад выканання працоўных абавязкаў (поўнасю або часткова) з мэтай вырашэння калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Забастоўка можа праводзіцца не пазней за тры месяцы з дня недасягнення згоды паміж бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі па ўрэгуляванні калектыўнай працоўнай спрэчкі ў прымірыцельнай камісіі, а калі бакі звярталіся да пасрэдніка або (і) у працоўны арбітраж – з дня недасягнення згоды паміж бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі па ўрэгуляванні калектыўнай працоўнай спрэчкі з удзелам пасрэдніка або (і) нязгоды з рашэннем працоўнага арбітражу, за выключэннем рашэння, якое носіць для бакоў абавязковы характар.

Законам могуць быць устаноўлены абмежаванні рэалізацыі права на забастоўку ў той меры, у якой гэта неабходна ў інтарэсах нацыянальнай бяспекі, грамадскага парадку, здароўя насельніцтва, правоў і свабод іншых асоб.

Забараняецца аказанне матэрыяльнай дапамогі ўдзельнікам забастоўкі за кошт сродкаў палітычных партый, рухаў, іншых грамадскіх аб'яднанняў, якія маюць палітычныя мэты, а таксама замежных юрыдычных і фізічных асоб.

Артыкул 389. Рашэнне аб правядзенні забастоўкі

Рашэнне аб правядзенні забастоўкі прымаецца на сходзе або канферэнцыі тайным галасаваннем.

Рашэнне лічыцца прынятым, калі за яго прагаласавала не менш за дзве трэці прысутных работнікаў (дэлегатаў канферэнцыі).

Сход лічыцца правамоцным, калі на ім прысутнічае больш за палавіну работнікаў, а канферэнцыя – не менш за дзве трэці дэлегатаў.

Артыкул 390. Паведамленне аб забастоўцы

Прадстаўнічы орган работнікаў абавязаны ў пісьмовай форме паведаміць наймальніку аб рашэнні правесці забастоўку не пазней за два тыдні да яе пачатку. У паведамленні аб правядзенні забастоўкі ўказваюцца:

- 1) пералік рознагалоссяў бакоў, якія з'яўляюцца падставай для аб'яўлення і правядзення забастоўкі;
- 2) дата і час пачатку забастоўкі, яе працягласць і мяркуемая колькасць удзельнікаў;
- 3) прапановы па мінімуме неабходных работ (паслуг), які выконваецца ў арганізацыі падчас правядзення забастоўкі.

Пасля атрымання паведамлення аб забастоўцы наймальнік абавязаны неадкладна паведаміць аб гэтым уласніку або ўпаўнаважанаму ім органу, пастаўшчыкам, спажыўцам, транспартным арганізацыям, мясцоваму выканаўчаму і распарадчаму органу.

Артыкул 391. Забарона прымусу да ўдзелу ў забастоўцы або адмовы ад удзелу ў ёй

Прымус да ўдзелу ў забастоўцы або адмовы ад удзелу ў ёй забараняецца.

Артыкул 392. Абавязкі бакоў падчас забастоўкі

Бакі калектыўнай працоўнай спрэчкі абавязаны прыняць неабходныя меры для забеспячэння падчас забастоўкі ў арганізацыях законнасці, захаванасці дзяржаўнай і прыватнай уласнасці, грамадскага парадку, мінімуму неабходных работ (паслуг).

Мінімум неабходных работ (паслуг) вызначаецца ў калектыўным дагаворы. Пры адсутнасці калектыўнага дагавора мінімум неабходных работ (паслуг) вызначаецца пагадненнем бакоў у пяцідзённы тэрмін з моманту прыняцця рашэння аб правядзенні забастоўкі. У выпадку ўзнікнення рознагалоссяў паміж бакамі па мінімуме неабходных работ (паслуг) ён устанаўліваецца да пачатку забастоўкі мясцовым выканаўчым і распарадчым органам, рашэнне якога з'яўляецца абавязковым для бакоў.

Падчас правядзення забастоўкі бакі абавязаны прадоўжыць вырашэнне калектыўнай працоўнай спрэчкі шляхам перагавораў.

Артыкул 393. Адкладанне або прыпыненне забастоўкі

У выпадку стварэння рэальнай пагрозы нацыянальнай бяспекі, грамадскаму парадку, здароўю насельніцтва, правам і свабодам іншых асоб, а таксама ў іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, Прэзідэнт Рэспублікі Беларусь мае права адкласці правядзенне забастоўкі або прыпыніць яе, але не больш чым на трохмесячны тэрмін.

Артыкул 394. Спыненне забастоўкі

Забастоўка спыняецца, а яе ўдзельнікі абавязаны прыступіць да працы на наступны дзень пасля:

- 1) прызнання яе незаконнай у адпаведнасці з артыкулам 395 гэтага Кодэкса;
- 2) атрымання пісьмовай згоды наймальніка задаволіць патрабаванні;
- 3) прыняцця аб гэтым рашэння агульным сходам, канферэнцыяй у парадку, прадугледжаным артыкулам 379 гэтага Кодэкса;
- 4) заключэння пісьмовага пагаднення бакоў аб спыненні забастоўкі.

Артыкул 395. Незаконная забастоўка

Забастоўка або рашэнне аб яе правядзенні могуць быць прызнаны незаконнымі па рашэнні абласнога (Мінскага гарадскога) суда ў выпадках, калі забастоўка праводзіцца (праводзілася) або рашэнне аб яе правядзенні было прынята з парушэннем патрабаванняў гэтага Кодэкса і іншых законаў.

Заява аб прызнанні незаконнымі забастоўкі або рашэння аб яе правядзенні падаецца наймальнікам (уласнікам або ўпаўнаважаным ім органам) і (або) пракурорам пры:

1) парушэнні патрабаванняў гэтага Кодэкса і іншых законаў – у пяцідзённы тэрмін з дня атрымання звестак аб такіх парушэннях, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных пунктам 2 часткі другой гэтага артыкула;

2) невыкананні патрабаванняў артыкула 392 гэтага Кодэкса або ў выпадках стварэння рэальнай пагрозы нацыянальнай бяспецы, грамадскаму парадку, здароўю насельніцтва, правам і свабодам іншых асоб – неадкладна.

Абласны (Мінскі гарадскі) суд абавязаны вынесці рашэнне па заяве ў дзесяцідзённы тэрмін з дня яе атрымання.

Рашэнне абласнога (Мінскага гарадскога) суда аб прызнанні незаконнымі забастоўкі або рашэння аб яе правядзенні пасля ўступлення яго ў законную сілу падлягае неадкладнаму выкананню.

Артыкул 396. Правое становішча работнікаў падчас забастоўкі

За работнікамі, якія ўдзельнічалі ў забастоўцы, заработная плата за ўвесь час забастоўкі не захоўваецца. Перыяд удзелу ў забастоўцы не ўключаецца ў стаж, які дае права на водпуск.

За работнікамі, якія адмовіліся ў пісьмовай форме ад удзелу ў забастоўцы, але ў сувязі з ёй не мелі магчымасці выконваць свае працоўныя абавязкі, заработная плата за ўвесь час забастоўкі выплачваецца ў памерах, не ніжэйшых за ўстаноўленыя заканадаўствам за прастой не па віне работніка.

Артыкул 397. Адказнасць за ўдзел у незаконнай забастоўцы

Удзельнікі забастоўкі, прызнанай судом незаконнай, могуць быць прыцягнуты да дысцыплінарнай і іншай адказнасці, прадугледжанай заканадаўствам.

Артыкул 398. Адказнасць за стварэнне перашкод для выканання сваіх працоўных абавязкаў работнікам, якія не ўдзельнічаюць у забастоўцы

Асобы, якія ствараюць перашкоды для выканання сваіх працоўных абавязкаў работнікам, якія не ўдзельнічаюць у забастоўцы, прыцягваюцца да дысцыплінарнай і адміністрацыйнай адказнасці, калі іх дзеянні не цягнуць за сабой крымінальнай адказнасці.

Артыкул 399. Адказнасць за прымус да ўдзелу ў забастоўцы або адмовы ад удзелу ў ёй

Асобы, якія шляхам гвалту або пагрозы прымянення гвалту прымушаюць да ўдзелу ў забастоўцы або адмовы ад удзелу ў ёй, прыцягваюцца да крымінальнай адказнасці ў адпаведнасці з заканадаўствам.

РАЗДЕЛ V
АДКАЗНАСЦЬ РАБОТНІКАЎ І НАЙМАЛЬНІКАЎ.
НАГЛЯД ЗА ВЫКАНАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ.
ГРАМАДСКІ КАНТРОЛЬ ЗА ВЫКАНАННЕМ
ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ

ГЛАВА 37
МАТЭРЫЯЛЬНАЯ АДКАЗНАСЦЬ РАБОТНІКАЎ ЗА ЎРОН, ПРЫЧЫНЕНА
НАЙМАЛЬНІКУ
ПРЫ ВЫКАНАННІ ПРАЦОЎНЫХ АБАВЯЗКАЎ

Артыкул 400. Умовы і парадак прыцягнення работнікаў да матэрыяльнай адказнасці

Работнік можа быць прыцягнуты да матэрыяльнай адказнасці пры адначасовай наяўнасці наступных умоў:

- 1) урону, прычыненага наймальніку пры выкананні працоўных абавязкаў;
- 2) проціпраўнасці паводзін (дзеяння або бяздзейнасці) работніка;
- 3) прамой прычыннай сувязі паміж проціпраўнымі паводзінамі работніка і ўронам, які ўзнік у наймальніка;
- 4) віны работніка ў прычыненні ўрону.

Пры вызначэнні памеру ўрону ўлічваецца толькі рэальны ўрон, упушчанае выгада не ўлічваецца, за выключэннем выпадку прычынення ўрону не пры выкананні працоўных абавязкаў (пункт 6 артыкула 404). Пад рэальным уронам разумеюцца страта, пагаршэнне або паніжэнне каштоўнасці маёмасці, якія цягнуць за сабой неабходнасць для наймальніка зрабіць затраты на аднаўленне, набыццё маёмасці або іншых каштоўнасцей ці зрабіць залішнія грашовыя выплаты (за выключэннем штрафаў, якія спаганяюцца з наймальніка).

Протіпраўнымі прызнаюцца такія паводзіны (дзеянне або бяздзейнасць) работніка, пры якіх ён не выконвае або неналежным чынам выконвае абавязкі, ускладзеныя на яго гэтым Кодэксам, іншымі актамі заканадаўства аб працы, калектыўным дагаворам, іншымі лакальнымі прававымі актамі, працоўным дагаворам.

Абавязак даказаць факт прычынення ўрону, а таксама наяўнасць іншых умоў матэрыяльнай адказнасці ляжыць на наймальніку.

Работнікі, якія нясуць поўную матэрыяльную адказнасць на падставе пунктаў 1, 2, 4 і 6 артыкула 404 гэтага Кодэкса, абавязаны даказаць адсутнасць сваёй віны ў прычыненні ўрону.

Недапушчальна ўскладанне на работніка адказнасці за шкоду, якая адносіцца да катэгорыі нармальнай вытворча-гаспадарчай рызыкі (эксперыментальная вытворчасць, увядзенне новых тэхналогій і інш.).

Наймальнік абавязаны ствараць работнікам умовы, неабходныя для нармальнай працы і забеспячэння захаванасці давераных ім каштоўнасцей.

Артыкул 401. Добраахвотнае пакрыццё работнікамі ўрону, прычыненага наймальніку

Работнік, які прычыніў урон, можа добраахвотна кампенсаваць яго поўнасцю або часткова.

Са згоды наймальніка работнік можа перадаць для пакрыцця прычыненага ўрону раўнацэнную маёмасць або выправіць пашкоджаную.

Артыкул 402. Памеры матэрыяльнай адказнасці работнікаў

Работнікі, як правіла, нясуць поўную матэрыяльную адказнасць за ўрон, прычынены па іх віне наймальніку.

Гэтым Кодэксам, калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі можа ўстанаўлівацца абмежаваная матэрыяльная адказнасць работнікаў за ўрон, прычынены наймальніку па іх віне, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 404 гэтага Кодэкса.

Артыкул 403. Выпадкі абмежаванай матэрыяльнай адказнасці

Абмежаваную матэрыяльную адказнасць нясуць:

1) работнікі – у памеры прычыненага па іх віне ўрону, але не большым за свой сярэдні месячны заробак за пашкоджанне або знішчэнне па нядбайнасці матэрыялаў, паўфабрыкатаў, вырабаў (прадукцыі), у тым ліку пры іх вырабе, а таксама за пашкоджанне або знішчэнне з-за нядбайнасці інструментаў, вымяральных прыбораў, спецыяльнага адзення і іншых прадметаў, выдадзеных наймальнікам работніку ў карыстанне для ажыццяўлення працоўнага працэсу;

2) кіраўнікі арганізацый, іх намеснікі, кіраўнікі структурных падраздзяленняў і іх намеснікі – у памеры прычыненага па іх віне ўрону, але не большым за трохразовы сярэдні месячны заробак, калі ўрон прычынены няправільнай пастаноўкай уліку і захоўвання матэрыяльных або грашовых каштоўнасцей, непрыняццем неабходных мер для прадухілення прастояў або выпуску недабраякаснай прадукцыі.

Артыкул 404. Выпадкі поўнай матэрыяльнай адказнасці

Работнікі нясуць матэрыяльную адказнасць у поўным памеры ўрону, прычыненага па іх віне наймальніку, у выпадках, калі:

1) паміж работнікам і наймальнікам у адпаведнасці з артыкулам 405 гэтага Кодэкса заключаны пісьмовы дагавор аб прыняцці на сябе работнікам поўнай матэрыяльнай адказнасці за незабеспячэнне захаванасці маёмасці і іншых каштоўнасцей, перададзеных яму для захоўвання або для іншых мэт;

2) маёмасць і іншыя каштоўнасці былі атрыманы работнікам пад справаздачу па разавай даверанасці або паводле іншых разавых дакументаў;

3) урон прычынены злачынствам. Вызваленне работніка ад крымінальнай адказнасці на нерэабілітуючых падставах не вызваляе яго ад матэрыяльнай адказнасці;

4) урон прычынены работнікам, якія знаходзіўся ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення;

5) урон прычынены нястачай, наўмысным знішчэннем або наўмысным пашкоджаннем матэрыялаў, паўфабрыкатаў, вырабаў (прадукцыі), у тым ліку пры іх вырабе, а таксама інструментаў, вымяральных прыбораў, спецыяльнага адзення і іншых прадметаў, выдадзеных наймальнікам работніку ў карыстанне для ажыццяўлення працоўнага працэсу;

б) урон (з улікам неатрыманых даходаў) прычынены не пры выкананні працоўных абавязкаў.

Артыкул 405. Пісьмовыя дагаворы аб поўнай матэрыяльнай адказнасці

Пісьмовыя дагаворы аб поўнай матэрыяльнай адказнасці могуць быць заключаны наймальнікам з работнікамі, якія дасягнулі васьмнаццаці гадоў і займаюць пасады служачых або выконваюць работы, непасрэдна звязаныя з захоўваннем, апрацоўкай, продажам (водпускам), перавозкай або прымяненнем у працэсе вытворчасці перададзеных ім каштоўнасцей.

Прыкладны пералік такіх пасад служачых і работ, а таксама прыкладны дагавор аб поўнай індывідуальнай матэрыяльнай адказнасці зацвярджаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

З улікам прыкладнага пераліку, указанага ў частцы другой гэтага артыкула, наймальнік мае права на падставе калектыўнага дагавора, а пры яго адсутнасці – самастойна зацвярдзіць пералік пасад служачых і работ, якія замяшчаюцца або выконваюцца работнікамі, з якімі могуць заключацца пісьмовыя дагаворы аб поўнай індывідуальнай матэрыяльнай адказнасці.

Артыкул 406. Калектыўная (брыгадная) матэрыяльная адказнасць

Пры сумесным выкананні работнікамі асобных відаў работ, звязаных з захоўваннем, апрацоўкай, продажам (водпускам), перавозкай або прымяненнем у працэсе вытворчасці перададзеных ім каштоўнасцей, калі немагчыма размежаваць матэрыяльную адказнасць кожнага работніка і заключыць з ім дагавор аб поўнай матэрыяльнай адказнасці, можа ўводзіцца калектыўная (брыгадная) матэрыяльная адказнасць.

Неабходнасць увядзення калектыўнай (брыгаднай) матэрыяльнай адказнасці вызначаецца наймальнікам у адпаведнасці з часткай першай гэтага артыкула.

Пісьмовы дагавор аб калектыўнай (брыгаднай) матэрыяльнай адказнасці заключаецца паміж наймальнікам і ўсімі членамі калектыву (брыгады).

Прыкладны пералік работ, пры выкананні якіх можа ўводзіцца калектыўная (брыгадная) матэрыяльная адказнасць, а таксама прыкладны дагавор аб такой адказнасці зацвярджаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

З улікам прыкладнага пераліку, указанага ў частцы чацвёртай гэтага артыкула, наймальнік мае права на падставе калектыўнага дагавора, а пры яго адсутнасці – самастойна зацвярджаць пералік пасад служачых і работ, што замяшчаюцца або выконваюцца работнікамі, з якімі могуць заключацца пісьмовыя дагаворы аб поўнай калектыўнай (брыгаднай) матэрыяльнай адказнасці.

Артыкул 407. Вызначэнне памеру прычыненага ўрону

Вызначэнне памеру прычыненага ўрону праводзіцца ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Артыкул 408. Парадак пакрыцця ўрону, прычыненага наймальніку

Пакрыццё ўрону работнікам у памеры да трох яго сярэднямесячных заробкаў праводзіцца паводле распараджэння наймальніка шляхам утрымання з зароботнай платы работніка.

Распараджэнне наймальніка павінна быць зроблена не пазней за два тыдні з дня выяўлення прычыненага работнікам урону і накіравана да выканання не раней за 10 дзён з дня паведамлення аб гэтым работніку.

Да выдання распараджэння наймальніка аб утрыманні з зароботнай платы ад работніка павінна быць запатрабавана пісьмовае тлумачэнне.

У астатніх выпадках пакрыццё ўрону праводзіцца ў судовым парадку.

Калі наймальнік, парушаючы парадак, устаноўлены часткамі першай, другой, трэцяй і чацвёртай гэтага артыкула, зрабіў утрыманне з зароботнай платы работніка, то орган па разглядзе працоўных спрэчак прымае па скарызе работніка рашэнне аб вяртанні незаконна ўтрыманай сумы.

Спаганне з кіраўнікоў арганізацый і іх намеснікаў матэрыяльнага ўрону ў судовым парадку праводзіцца па заяве ўласніка або ўпаўнаважанага ім органа або пракурора.

Пакрыццё ўрону праводзіцца незалежна ад прыцягнення работніка да дысцыплінарнай, адміністрацыйнай або крымінальнай адказнасці за дзеянне (бяздзейнасць), якім прычынены ўрон наймальніку.

Артыкул 409. Улік канкрэтных акалічнасцей пры ўскладанні матэрыяльнай адказнасці

Суд можа з улікам ступені віны, канкрэтных акалічнасцей і матэрыяльнага становішча работніка зменшыць памер урону, які падлягае пакрыццю.

ГЛАВА 38. ВЫКЛЮЧАНА

Артыкул 410 – 461. Выключаны

ГЛАВА 39

НАГЛЯД ЗА ВЫКАНАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ. ГРАМАДСКІ КАНТРОЛЬ ЗА ВЫКАНАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ

Артыкул 462. Нагляд за выкананнем заканадаўства аб працы

Нагляд за выкананнем заканадаўства аб працы ажыццяўляюць органы, упаўнаважаныя на ажыццяўленне нагляду, у парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Артыкул 463. Грамадскі кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы

Грамадскі кантроль за выкананнем заканадаўства аб працы ажыццяўляюць прафсаюзы ў парадку, устаноўленым заканадаўчымі актамі.

Для ажыццяўлення грамадскага кантролю за выкананнем заканадаўства аб працы прафсаюзы маюць права запрошваць і атрымліваць неабходную для гэтага інфармацыю ад наймальніка, дзяржаўных органаў у парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Артыкул 464. Выключаны

Артыкул 465. Адказнасць за невыкананне заканадаўства аб працы

Юрыдычныя і фізічныя асобы, вінаватыя ў парушэнні заканадаўства аб працы, нясуць дысцыплінарную, адміністрацыйную, крымінальную і іншую адказнасць у адпаведнасці з заканадаўствам.

РАЗДЗЕЛ VI ЗАКЛЮЧНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

Артыкул 466. Уступленне ў сілу гэтага Кодэкса

Гэты Кодэкс уступае ў сілу з 1 студзеня 2000 года.

Артыкул 467. Страціў сілу

Артыкул 468. Прывядзенне актаў заканадаўства ў адпаведнасць з гэтым Кодэксам

Ураду Рэспублікі Беларусь у шасцімесячны тэрмін з дня ўступлення гэтага Кодэкса ў сілу:

падрыхтаваць і ўнесці ва ўстаноўленым парадку ў Палату прадстаўнікоў Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь прапановы па прывядзенні заканадаўчых актаў Рэспублікі Беларусь у адпаведнасць з гэтым Кодэксам;

прывесці рашэнні Урада Рэспублікі Беларусь у адпаведнасць з гэтым Кодэксам;

забяспечыць перагляд і адмену рэспубліканскімі органамі дзяржаўнага кіравання і іншымі органамі выканаўчай улады іх нарматыўных актаў, якія супярэчаць гэтаму Кодэксу; прыняць іншыя неабходныя рашэнні, якія забяспечваюць рэалізацыю гэтага Кодэкса.

Прэзідэнт Рэспублікі Беларусь

А.Лукашэнка

(Неафіцыйны пераклад). Распаўсюджваецца згодна з пунктам 14 Палажэння аб дзейнасці па распаўсюджванні (прадастаўленні) прававой інфармацыі, зацверджанага Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 30 снежня 2010 г. № 712 «О совершенствовании государственной системы правовой информации Республики Беларусь».