

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) <Н10500037>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 16 мая 2006 г. № 118-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2006 г., № 86, 2/1215) <Н10600118>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 29 чэрвеня 2006 г. № 138-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2006 г., № 106, 2/1230) <Н10600138>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 7 мая 2007 г. № 219-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2007 г., № 118, 2/1316) <Н10700219>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 20 ліпеня 2007 г. № 272-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2007 г., № 183, 2/1369) <Н10700272> - **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) <Н10700299>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 6 студзеня 2009 г. № 6-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 16, 2/1558) <Н10900006>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 12 мая 2009 г. № 19-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 119, 2/1571) <Н10900019>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 6 ліпеня 2009 г. № 37-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 171, 2/1589) <Н10900037>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 17 ліпеня 2009 г. № 48-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 173, 2/1600) <Н10900048>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 9 лістапада 2009 г. № 51-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2009 г., № 276, 2/1603) <Н10900051>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 31 снежня 2009 г. № 114-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2010 г., № 15, 2/1666) <Н10900114>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 30 снежня 2010 г. № 225-3 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2011 г., № 4, 2/1777) <Н11000225>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 5 студзеня 2013 г. № 16-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 10.01.2013, 2/2014) <Н11300016>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 8 студзеня 2014 г. № 131-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 24.01.2014, 2/2129) <Н11400131>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 24 красавіка 2014 г. № 134-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 03.05.2014, 2/2132) <Н11400134>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 1 ліпеня 2014 г. № 171-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 08.07.2014, 2/2169) <Н11400171>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 8 студзеня 2015 г. № 238-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 11.01.2015, 2/2236) <Н11500238>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 4 чэрвеня 2015 г. № 277-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 11.06.2015, 2/2275) <Н11500277> - **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) <Н11500305>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 24 кастрычніка 2016 г. № 439-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 15.11.2016, 2/2437) <Н11600439>;

Закон Рэспублікі Беларусь ад 13 лістапада 2017 г. № 68-3 (Нацыянальны прававы Інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь, 28.11.2017, 2/2506) <Н11700068>

ЗМЕСТ

РАЗДЗЕЛ I. АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

ГЛАВА 1. АГУЛЬНЫЯ ПАЛАЖЭННІ

Артыкул 1. Асноўныя тэрміны, якія прымяняюцца ў гэтым Кодэксе

Артыкул 2. Задачы Працоўнага кодэкса

Артыкул 3. Сфера дзеяння Працоўнага кодэкса

Артыкул 4. Адносіны, якія рэгулююцца Працоўным кодэсам

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 норм міжнароднага права

Артыкул 9. Дзеянне заканадаўства аб працы ў часе

Артыкул 10. Падлік 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 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

Артыкул 17. Тэрмін працоўнага дагавора

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. Несапраўднасць працоўнага дагавора

Артыкул 23. Несапраўднасць 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 работы 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 33. Часовы перавод у сувязі з вытворчай неабходнасцю

- Артыкул 34. Часовы перавод у выпадку прастою
- ГЛАВА 4. СПЫНЕННЕ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА
- Артыкул 35. 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. Працяг 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 абставінах, якія не залежаць ад волі бакоў
- Артыкул 45. Пераважнае права на пакіданне на рабоце пры скарачэнні колькасці або штата работнікаў
- Артыкул 46. Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з папярэдняга паведамлення ў прафсаюз або са згоды прафсаюза
- Артыкул 47. Дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора з некаторымі катэгорыямі работнікаў пры пэўных умовах
- Артыкул 48. Выхадная дапамога
- Артыкул 49. Адхіленне ад работы
- Артыкул 50. Працоўная кніжка
- Артыкул 51. Выдача дакументаў аб рабоце і зароботнай 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 работу
- Артыкул 55. Абавязкі наймальнікаў пры арганізацыі працы работнікаў
- ГЛАВА 6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
- Артыкул 56. Дзяржаўныя гарантыі па аплаце працы работнікаў
- Артыкул 57. Зароботная плата
- Артыкул 58. Індэксацыя зароботнай платы
- Артыкул 59. Мінімальняя зароботная плата
- Артыкул 60. Рэспубліканскія тарыфы аплаты працы
- 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. Апавяшчэнне работнікаў аб увядзенні новых або змяненні дзеючых умоў аплаты працы
- Артыкул 66. Аплата працы пры выкананні работ рознай кваліфікацыі
- Артыкул 67. Аплата працы пры сумяшчэнні прафесій (пасад) і выкананні абавязкаў часова адсутнага работніка без вызвалення ад асноўнай працы
- Артыкул 68. Аплата працы пры часовым намесніцтве
- Артыкул 69. Кампенсацыя за работу ў звышурочны час, у дзяржаўныя святы, святочныя і выхадныя дні
- Артыкул 70. Аплата работы ў начны час
- Артыкул 71. Аплата працы пры невыкананні норм выпрацоўкі, браку, прастоі, а таксама пры асваенні новых вытворчасцей (прадукцыі)
- Артыкул 72. Захаванне зароботнай платы пры пераводзе і перамяшчэнні на іншую ніжэйаплатную работу
- Артыкул 73. Тэрміны і перыядычнасць выплаты зароботнай платы
- Артыкул 74. Формы выплаты зароботнай платы

- Артыкул 75. Месца выплаты заработной платы
 Артыкул 76. Рэзервовы фонд заработной платы
 Артыкул 77. Тэрміны 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. ПАДЛІК СЯРЭДНЯГА ЗАРОБКУ**
- Артыкул 81. Падлік сярэдняга заробку, які захоўваецца за час працоўнага (асноўнага і дадатковага) і сацыяльнага (у сувязі з атрыманнем адукацыі) водпуску
 Артыкул 82. Падлік сярэдняга заробку за час выканання дзяржаўных і грамадскіх абавязкаў і ў іншых выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам
 Артыкул 83. Прымяненне паправачных каэфіцыентаў пры падліку сярэдняга заробку
 Артыкул 84. Перыяды, якія выключаюцца пры падліку сярэдняга заробку
 Артыкул 85. Пералік выплат, якія ўлічваюцца пры падліку сярэдняга заробку
- ГЛАВА 8. НОРМЫ ПРАЦЫ І ЗДЗЕЛЬНЫЯ РАСЦЭНКІ**
- Артыкул 86. Нормы працы
 Артыкул 87. Устанаўленне, замена і перагляд норм працы
 Артыкул 88. Вызначэнне расцэнак пры здзельнай аплаце працы
 Артыкул 89. Забеспячэнне нармальнага ўмоў для выканання норм працы
- ГЛАВА 9. ГАРАНТЫІ І КАМПЕНСАЦЫІ**
- Артыкул 90. Паняцце гарантый і кампенсацый
 Артыкул 91. Службовая камандзіроўка
 Артыкул 92. Рэжым рабочага 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 работу ў іншую мясцовасць
 Артыкул 97. Выключаны
 Артыкул 98. Выпадкі звароту кампенсацый пры пераездзе на работу ў іншую мясцовасць
 Артыкул 99. Кампенсацыі за рухомы і раз'язны характар работы, выкананне работ вахтавым метадам
 Артыкул 100. Гарантыі для работнікаў, выбраных на выбарныя пасады ў 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. Вылічэнні з заработной платы
 Артыкул 108. Абмежаванне памеру вылічэнняў з заработной платы
 Артыкул 109. Забарона вылічэнняў з некаторых сум, якія падлягаюць выплаце работнікам
- ГЛАВА 10. РАБОЧЫ ЧАС**
- Артыкул 110. Рабочы час і яго нармаванне
 Артыкул 111. Нармальная працягласць рабочага часу
 Артыкул 112. Поўная норма працягласці рабочага часу
 Артыкул 113. Скарачанае працягласць рабочага часу для работнікаў на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы
 Артыкул 114. Скарачанае працягласць рабочага часу для асобных катэгорый работнікаў
 Артыкул 115. Нармаванне працягласці штодзённай работы (змены)

- Артыкул 116. Працягласць работы ў рабочы дзень, які непасрэдна папярэднічае дзяржаўнаму святу або святочнаму дню
- Артыкул 117. Работа ў начны час
- Артыкул 118. Няпоўны рабочы час
- Артыкул 118¹. Ненармаваны рабочы дзень
- Артыкул 119. Звышурочная работа
- 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 рабочага часу
- Артыкул 124. Пяцідзённы і шасцідзённы рабочы тыдзень
- Артыкул 125. Зменная работа і рэжым рабочага часу пры зменнай рабоце
- Артыкул 126. Падсумаваны ўлік рабочага часу
- Артыкул 127. Раздзяленне рабочага дня на часткі
- Артыкул 128. Рэжым гнуткага рабочага часу
- Артыкул 129. Састаўныя элементы і варыянты рэжымаў гнуткага рабочага часу
- Артыкул 130. Выпадкі пераводу на звычайны рэжым работы
- Артыкул 131. Абмежаванні прымянення рэжымаў гнуткага рабочага часу
- Артыкул 132. Выкарыстанне рабочага часу
- Артыкул 133. Абавязак наймальніка па арганізацыі ўліку рабочага часу
- ГЛАВА 11. ПЕРАПЫНКІ НА ПРАЦЯГУ РАБОЧАГА 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 бесперапынна дзеючых арганізацыях
- Артыкул 141. Выхадныя дні ў арганізацыях, якія пастаянна абслугоўваюць насельніцтва ў суботы і нядзелі
- Артыкул 142. Работа ў выхадныя дні са згоды або па ініцыятыве работніка
- Артыкул 143. Выключныя выпадкі прыцягнення да работы ў выхадны дзень без згоды работніка
- Артыкул 144. Гранічная колькасць выхадных дзён, якія могуць выкарыстоўвацца для прыцягнення работнікаў да работы
- Артыкул 145. Афармленне прыцягнення да работы 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. Падлік працягласці водпускаў
- Артыкул 152. Афармленне водпускаў
- Артыкул 153. Мэта і агульныя ўмовы давання працоўнага водпуску
- Артыкул 154. Права на асноўны водпуск
- Артыкул 155. Працягласць асноўнага водпуску
- Артыкул 156. Выключаны
- Артыкул 157. Дадатковыя водпускі за работу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асаблівы характар работы
- Артыкул 158. Дадатковы водпуск за ненармаваны рабочы дзень
- Артыкул 159. Дадатковы водпуск за працяглы стаж работы
- Артыкул 160. Дадатковыя заахвочвальныя водпускі

- Артыкул 161. Замена водпуску грашовай кампенсацыяй
- Артыкул 162. Падсумоўванне працоўных водпускаў
- Артыкул 163. Рабочы год
- Артыкул 164. Перыяды, якія ўключаюцца ў рабочы год
- Артыкул 165. Умова, пры якой зрушваецца рабочы год
- Артыкул 166. Умовы давання працоўных водпускаў за першы рабочы год
- Артыкул 167. Умовы давання працоўных водпускаў за другі і наступныя рабочыя гады
- Артыкул 168. Чарговасць давання працоўных водпускаў
- Артыкул 169. Абавязак наймальніка апавяшчаць работніка аб часе пачатку працоўнага водпуску
- Артыкул 170. Штогадовае даванне працоўнага водпуску. Выключныя выпадкі пераносу працоўнага водпуску на наступны год
- Артыкул 171. Права работніка на перанос або прадаўжэнне працоўнага водпуску на працягу бягучага рабочага года
- Артыкул 172. Права наймальніка на датэрміновае даванне працоўнага водпуску работнікам
- Артыкул 173. Наступствы адмовы работніка ад выкарыстання працоўнага водпуску без законных падстаў і згоды наймальніка
- Артыкул 174. Раздзяленне 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 падліку працягласці працоўнага водпуску прапарцыянальна адпрацаванаму часу
- Артыкул 178. Права работнікаў на атрыманне асноўнага і дадатковых водпускаў з наступным звальненнем
- Артыкул 179. Грашовай кампенсацыя за нявыкарыстаны працоўны водпуск пры звальненні
- Артыкул 180. Выключаны
- Артыкул 181. Скарачэнне працягласці працоўнага водпуску за прагул без уважлівай прычыны
- Артыкул 182. Аднаразовая выплата на здараўленне пры даванні працоўнага водпуску
- Артыкул 183. Сацыяльныя водпускі
- Артыкул 184. Водпуск па цяжарнасці і родах
- Артыкул 185. Водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў
- Артыкул 186. Выключаны
- Артыкул 187. Выключаны
- Артыкул 188. Выключаны
- Артыкул 189. Кароткачасовы водпуск без захавання заробтнай платы, які наймальнік абавязаны даць работніку
- Артыкул 190. Кароткачасовы водпуск без захавання заробтнай платы па сямейна-бытавых прычынах, для работы над дысертацыяй, напісання падручнікаў і па іншых уважлівых прычынах, які даецца па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам
- Артыкул 191. Водпуск без захавання або з частковым захаваннем заробтнай платы, які даецца па ініцыятыве наймальніка
- Артыкул 192. Даванне часткі працоўнага водпуску замест водпуску без захавання заробтнай платы

ГЛАВА 13. ПРАЦОЎНАЯ ДЫСЦЫПЛІНА

- Артыкул 193. Паняцце 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 РАБОТЫ З АТРЫМАННЕМ АДУКАЦЫІ

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

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

Артыкул 207. Скарачэнне рабочага часу для работнікаў, якія атрымліваюць агульную сярэднюю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесіянальна-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 прафесіянальна-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 рабочага часу для работнікаў, якія атрымліваюць сярэднюю спецыяльную і вышэйшую адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Артыкул 216. Водпускі ў сувязі з атрыманнем адукацыі работнікам, якія атрымліваюць сярэднюю спецыяльную, вышэйшую і паслявузаўскую адукацыю 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. Паняцце аховы працы, патрабаванні па ахове працы

Артыкул 2211. Дзяржаўнае кіраванне ў галіне аховы працы

Артыкул 2212. Адпаведнасць прадукцыі, аб'ектаў, прызначаных для выпуску прадукцыі і аказання паслуг, патрабаванням па ахове працы

Артыкул 222. Права работніка на ахову працы

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. Абавязкі наймальніка па забеспячэнні аховы працы

Артыкул 227. Службы аховы працы

Артыкул 228. Медыцынскія агляды і асведчанне некаторых катэгорый работнікаў

- Артыкул 229. Расследаванне і ўлік няшчасных выпадкаў на вытворчасці і прафесійных захворванняў
- Артыкул 230. Забеспячэнне работнікаў сродкамі індывідуальнай абароны, змыўнымі і абясшкоджвальнымі сродкамі
- Артыкул 231. Забеспячэнне работнікаў санітарна-бытавымі памяшканнямі, прыладамі, сродкамі
- Артыкул 232. Абавязкі работніка па ахове працы
- ГЛАВА 17. ВЫРАШЭННЕ ІНДЫВІДУАЛЬНЫХ ПРАЦОЎНЫХ СПРЭЧАК**
- Артыкул 233. 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 рабоце, на ранейшым рабочым месцы, ранейшых істотных умоў працы
- Артыкул 244. Аплата за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы
- Артыкул 245. Ускладанне матэрыяльнай адказнасці на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы
- 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
- РАЗДЕЛ III. АСАБЛІВАСЦІ РЕГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ АСОБНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКАЎ**
- ГЛАВА 18. АСАБЛІВАСЦІ РЕГУЛЯВАННЯ 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 работы 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 адносінах 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 19. АСАБЛІВАСЦІ РЕГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ЖАНЧЫН І РАБОТНИКАЎ, ЯКІЯ МАЮЦЬ СЯМЕЙНЫЯ АБАВЯЗКІ**
- Артыкул 262. Работы, на якіх забараняецца прыцягненне да працы жанчын
- Артыкул 263. Забарона і абмежаванне начных, звышурочных работ, работы ў дзяржаўных святы, святочныя, выхадныя дні і накіравання ў службовую камандзіроўку жанчын

Артыкул 264. Перавод на больш лёгкую работу цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара гадоў

Артыкул 265. Дадатковы свабодны ад работы дзень

Артыкул 266. Водпускі работнікам, якія ўсынавілі (ўдачарылі) дзяцей або прызначаным іх апекунамі

Артыкул 267. Перапынкі для кармлення дзіцяці

Артыкул 268. Гаранты пры заключэнні і спыненні працоўнага дагавора для цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей

Артыкул 269. Выдача цяжарным жанчынам пудэвак у санаторыі і дамы адпачынку і аказанне ім матэрыяльнай дапамогі

Артыкул 270. Дадатковыя гаранты работніцам у наймальнікаў, якія пераважна выкарыстоўваюць працу жанчын

Артыкул 271. Гаранты бацькам, іншым сваякам, членам сям'і дзіцяці, апекунам (папячыцелям)

ГЛАВА 20. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ МОЛАДЗІ

Артыкул 272. Узрост, з якога дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора

Артыкул 273. Права непаўналетніх у працоўных праваадносін

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 работы

Артыкул 280. Броня прыёму моладзі на работу і прафесійнае навучанне

Артыкул 281. Даванне першага рабочага месца

Артыкул 282. Дадатковыя гаранты 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 гаранты 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. Права і абавязкі наймальнікаў па сацыяльным забеспячэнні інвалідаў

ГЛАВА 22. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ З НЯПОЎНЫМ РАБОЧЫМ ЧАСАМ

Артыкул 289. Устанаўленне няпоўнага рабочага часу

Артыкул 290. Аплата працы работнікаў з няпоўным рабочым часам

Артыкул 291. Недапушчальнасць абмежавання працоўных праў работнікаў з няпоўным рабочым 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 работы 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. Заклучэнне 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 заклучэнне працоўнага дагавора аб выкананні работы дома
- Артыкул 306. Арганізацыя і ўмовы працы
- Артыкул 307. Нормы выпрацоўкі і аплата працы
- ГЛАВА 26. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ХАТНІХ РАБОТНІКАЎ
- Артыкул 308. Паняцце хатніх работнікаў
- Артыкул 309. Заклучэнне працоўнага дагавора
- Артыкул 310. Абмежаванні заклучэння працоўнага дагавора з хатнімі работнікамі, якія знаходзяцца ў блізкім сваяцтве
- Артыкул 311. Скасаванне працоўнага дагавора
- Артыкул 312. Рабочы 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. Заклучэнне 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 работы 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
- 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 рабочага часу і часу адпачынку работнікаў арганізацый сельскай гаспадаркі
- Артыкул 318. Асаблівасці рэгулявання рабочага часу і часу адпачынку ў арганізацыях сувязі, электраэнергетыкі і транспарту
- Артыкул 319. Асаблівасці рэгулявання працы некаторых катэгорый работнікаў
- Артыкул 320. Выключаны
- 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 работу ва ўстановы Рэспублікі Беларусь за мяжой
- Артыкул 323. Асаблівасці рэгулявання працы працуючых-эмігрантаў і працуючых-імігрантаў
- ГЛАВА 28. АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ, ЯКІЯ ПРЫМАЛІ УДЗЕЛ У ЛКВІДАЦЫИ НАСТУПСТВАЎ КАТАСТРОФЫ НА ЧАРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС, І ПРЫРАЎНАВАННЫХ ДА ІХ АСОБ
- Артыкул 324. Выключаны

Артыкул 325. Пераважнае права на пакіданне на рабоце і працаўладкаванне пры скарачэнні колькасці або штата 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 і якія 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. ВЫКЛЮЧАНЫ

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 рабоце па сумяшчальніцтве

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

Артыкул 345. Працягласць рабочага часу па сумяшчальніцтве

Артыкул 346. Аплата працы працуючых па сумяшчальніцтве

Артыкул 347. Працоўны водпуск працуючым па сумяшчальніцтве

Артыкул 348. Абмежаванні работы 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. Азнямленне 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 нездзяйсненне норм 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. Пагадняльная камісія
- Артыкул 381. Парадак работы пагадняльнай камісіі
- Артыкул 382. Пасрэдніцтва
- Артыкул 383. Працоўны арбітраж
- Артыкул 384. Працоўныя арбітры
- Артыкул 385. Выключаны
- Артыкул 386. Выключаны
- Артыкул 387. Адказнасць бакоў за нездзяйсненне 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 І КАНТРОЛЬ ЗА ПРЫТРЫМЛІВАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ

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

- Артыкул 400. Умовы 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 абставін пры ўскладанні матэрыяльнай адказнасці

ГЛАВА 38. ВЫКЛЮЧАНЫ

- Артыкул 410. Выключаны
Артыкул 411. Выключаны
Артыкул 412. Выключаны
Артыкул 413. Выключаны
Артыкул 414. Выключаны
Артыкул 415. Выключаны
Артыкул 416. Выключаны
Артыкул 417. Выключаны
Артыкул 418. Выключаны
Артыкул 419. Выключаны
Артыкул 420. Выключаны
Артыкул 421. Выключаны
Артыкул 422. Выключаны
Артыкул 423. Выключаны
Артыкул 424. Выключаны
Артыкул 425. Выключаны
Артыкул 426. Выключаны
Артыкул 427. Выключаны
Артыкул 428. Выключаны
Артыкул 429. Выключаны
Артыкул 430. Выключаны
Артыкул 431. Выключаны
Артыкул 432. Выключаны
Артыкул 433. Выключаны
Артыкул 434. Выключаны
Артыкул 435. Выключаны
Артыкул 436. Выключаны
Артыкул 437. Выключаны
Артыкул 438. Выключаны
Артыкул 439. Выключаны
Артыкул 440. Выключаны
Артыкул 441. Выключаны
Артыкул 442. Выключаны
Артыкул 443. Выключаны
Артыкул 444. Выключаны
Артыкул 445. Выключаны
Артыкул 446. Выключаны
Артыкул 447. Выключаны
Артыкул 448. Выключаны
Артыкул 449. Выключаны
Артыкул 450. Выключаны
Артыкул 451. Выключаны
Артыкул 452. Выключаны
Артыкул 453. Выключаны
Артыкул 454. Выключаны
Артыкул 455. Выключаны
Артыкул 456. Выключаны
Артыкул 457. Выключаны

Артыкул 458. Выключаны

Артыкул 459. Выключаны

Артыкул 460. Выключаны

Артыкул 461. Выключаны

ГЛАВА 39. НАГЛЯД І КАНТРОЛЬ ЗА ПРЫТРЫМЛІВАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ

Артыкул 462. Нагляд і кантроль за прытрымліваннем заканадаўства аб працы

Артыкул 463. Грамадскі кантроль за прытрымліваннем заканадаўства аб працы

Артыкул 464. Узаемадзеянне органаў, упаўнаважаных на ажыццяўленне кантролю (нагляду), за прытрымліваннем заканадаўства аб працы

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

Тэрміны, якія прымяняюцца ў гэтым Кодэксе, азначаюць:

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

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

працоўны дагавор – пагадненне паміж работнікам і наймальнікам, у адпаведнасці з якой работнік абавязваецца выконваць работу па пэўнай адной або некалькіх прафесіях, спецыяльнасцях або пасадах адпаведнай кваліфікацыі згодна з штатным раскладам і выконваць унутраны працоўны распарадак, а наймальнік абавязваецца даваць работніку абумоўленую працоўным дагаворам работу, забяспечваць умовы працы, прадугледжаныя заканадаўствам аб працы, лакальнымі нарматыўнымі прававымі актамі і пагадненнем бакоў, своечасова выплачваць работніку заробатную плату;

бакі працоўнага дагавора – наймальнік і работнік;

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

упаўнаважаная службовая асоба наймальніка – кіраўнік (яго намеснікі) арганізацыі (адасобленага падраздзялення), кіраўнік структурнага падраздзялення (яго намеснікі), майстар, спецыяліст або іншы работнік, якому заканадаўствам або наймальнікам дадзена права прымаць усе або асобныя рашэнні, якія выцякаюць з працоўных і звязаных з імі адносін;

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

прафесія – род працоўнай дзейнасці, які патрабуе пэўных ведаў і навыкаў, якія набываюцца шляхам навучання і практычнага вопыту;

кваліфікацыя – узровень агульнай і спецыяльнай падрыхтоўкі работніка, які пацвярджаецца ўстаноўленымі заканадаўствам відамі дакументаў (атэстат, дыплом, пасведчанне і інш.);

пасада – службовае становішча работніка, абумоўленае кругам яго абавязкаў, службовымі правамі і характарам адказнасці;

спецыяльнасць – сукупнасць набытых шляхам спецыяльнай падрыхтоўкі і вопыту работы ведаў, уменняў і навыкаў, неабходных для выканання пэўнага віду працоўнай дзейнасці ў рамках дадзенай прафесіі;

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

аб'яднанне наймальнікаў – добраахвотнае аб'яднанне юрыдычных і фізічных асоб, якім заканадаўствам дадзена права заключэння і спынення працоўнага дагавора з работнікамі, якія маюць мэтай прадстаўніцтва і абарону сваіх праў і законных інтарэсаў.

Іншыя тэрміны вызначаюцца ў адпаведных главах гэтага Кодэкса.

Артыкул 2. Задачы Працоўнага кодэкса

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 праў і абавязкаў работнікаў і наймальнікаў.

Артыкул 3. Сфера дзеяння Працоўнага кодэкса

Працоўны кодэкс прымяняецца ў дачыненні ўсіх работнікаў і наймальнікаў, якія заключылі працоўны дагавор на тэрыторыі Рэспублікі Беларусь, калі іншае не вызначана 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) кантролем і наглядам за прытрымліваннем 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 форм, рэгулююцца гэтым Кодэксам і іншым заканадаўствам аб працы. Іншае (за выключэннем норм, якія пагаршаюць становішча членаў (удзельнікаў) арганізацый у параўнанні з заканадаўствам аб працы) можа вызначацца ва ўстаноўчых дакументах і лакальных нарматыўных прававых актах гэтых арганізацый.

Артыкул 5. Асаблівасці 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 наконт ажыццяўлення:

- 1) абавязкаў членаў наглядальных 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.

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 нарматыўныя прававыя акты, заключаныя і прынятыя ў адпаведнасці з заканадаўствам;
- 4) працоўныя дагаворы.

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

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

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

Артыкул 8. Суадносіны заканадаўства аб працы і норм міжнароднага права

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

Калі міжнародным дагаворам Рэспублікі Беларусь вызначаны 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 праў і абавязкаў, якія ўзніклі пасля ўступлення іх у сілу.

Артыкул 10. Падлік тэрмінаў

Цячэнне 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 лічацца ў каляндарных перыядах.

Тэрміны, якія падлічваюцца гадамі, месяцамі, тыднямі, канчаюцца ў адпаведную лічбу апошняга года, месяца або тыдня тэрміну.

У тэрмін, які падлічваецца ў каляндарных тыднях, месяцах або днях, уключаюцца і нерабочыя дні.

Калі апошні дзень тэрміну прыпадае на нерабочы дзень, то днём заканчэння тэрміну лічыцца наступны за ім рабочы 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 работы ў адпаведнасці з прызначэннем, здольнасцямі, адукацыяй, прафесійнай падрыхтоўкай і з улікам грамадскіх патрэбнасцей, а таксама на здаровыя і бяспечныя ўмовы працы;

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

3) удзел у зборах;

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 водпуску 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 работы;

8) неўмяшанне ў прыватнае жыццё і павагу асабістай годнасці;

9) судовую і іншую абарону працоўных праў.

Артыкул 12. Асноўныя правы наймальнікаў

Наймальнік мае права:

1) заключаць і касаваць 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) падтрымліваць 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 праў.

Артыкул 13. Забарона прымуsoвай працы

Прымуsoвая праца забараняецца.

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

1) сродку палітычнага ўздзеяння або выхавання або ў якасці меры пакарання за наяўнасць або выяўленне палітычных позіркаў або ідэалагічных перакананняў, процілеглых вызначанай 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 прымусовой працай:

1) работа, якая выконваецца з прычыны прыгавору суда, які ўступіў у законную сілу, пад наглядам дзяржаўных органаў, адказных за прытрымліванне законнасці пры выкананні судовых прыгавораў;

2) работа, выкананне якой абумоўлена заканадаўствам аб ваеннай службе, аб альтэрнатыўнай службе або надзвычайнымі абставінамі.

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 палажэння, узросту, месца жыхарства, недахопаў фізічнага або псіхічнага характару, якія не перашкаджаюць выкананню адпаведных працоўных абавязкаў, іншых абставін, не звязаных з дзелавымі якасцямі і не абумоўленых спецыфікай працоўнай функцыі работніка, забараняецца.

Дыскрымінацыйныя ўмовы калектыўных дагавораў, пагадненняў з'яўляюцца несапраўднымі.

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

1) заснаваныя на ўласцівых дадзенай рабоце патрабаваннях;

2) абумоўленыя неабходнасцю асаблівага клопату дзяржавы аб асобах, якія маюць патрэбу ў павышанай сацыяльнай і прававой абароне (жанчыны, непаўналетнія, інваліды, асобы, пацярпелыя 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.

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 работу камітэтам па працы, занятасці і сацыяльнай абароне Мінскага гарадскога выканаўчага камітэта, кіраўніцтвамі (аддзеламі) па працы, занятасці і сацыяльнай абароне гарадскіх, раённых выканаўчых камітэтаў (далей – органы па працы, занятасці і сацыяльнай абароне) у кошт брані, а таксама з асобамі, абавязанымі кампенсаваць расходы, 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 форм уласнасці для працаўладкавання такіх асоб, які вызначаецца ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку;

2) пісьмова запрошанымі на работу ў парадку пераводу ад аднаго наймальніка да іншага 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 работу пасля завяршэння навучання ў дзяржаўнай установе адукацыі, арганізацыі, якая рэалізуе адукацыйныя праграмы паслявузаўскай адукацыі;

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

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

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

7) ваеннаслужачымі тэрміновай ваеннай службы, звольненымі з Узброеных Сіл, іншых войск і воінскіх фарміраванняў Рэспублікі Беларусь і накіраванымі на работу ў кошт брані для давання першага рабочага месца;

8) звольненымі з альтэрнатыўнай службы і накіраванымі на работу ў кошт брані для давання першага рабочага месца.

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

Адмова ў заключэнні працоўнага дагавора можа быць абскарджана ў суд.

Артыкул 17. Тэрмін працоўнага дагавора

Працоўныя дагаворы могуць заключацца:

1) нявызначаны тэрмін;

2) пэўны тэрмін не больш за пяць гадоў (тэрміновы працоўны дагавор);

3) час выканання пэўнай работы (тэрміновы працоўны дагавор);

4) час выканання абавязкаў часова адсутнага работніка, за якім у адпаведнасці з гэтым Кодэксам захоўваецца месца работы (тэрміновы працоўны дагавор);

5) час выканання сезонных работ (тэрміновы працоўны дагавор).

Тэрміновы працоўны дагавор заключаецца ў выпадках, калі працоўныя адносіны не могуць быць устаноўлены на нявызначаны тэрмін з улікам характару будучай работы або ўмоў яе выканання, а таксама ў выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам.

Па пагадненні бакоў тэрміновы працоўны дагавор можа заключацца без уліку патрабаванняў да тэрміновых працоўных дагавораў, прадугледжаных часткай другой гэтага артыкула, з асобамі, якія прымаюцца на работу да індывідуальнага прадпрымальніка, у мікраарганізацыю.

Разнавіднасцю тэрміновага працоўнага дагавора з'яўляецца кантракт, які заключаецца ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных заканадаўствам аб працы.

Працоўны дагавор на час выканання пэўнай работы заключаецца ў выпадках, калі час завяршэння работы не можа быць вызначаны дакладна.

Працоўны дагавор на час выканання сезонных работ заключаецца ў выпадках, калі работы ў сілу прыродных і кліматычных умоў могуць выконвацца толькі на працягу пэўнага сезона.

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

Асаблівасці рэгулявання працы работнікаў, якія заключылі працоўныя дагаворы на тэрмін да двух месяцаў, вызначаны главой 23 гэтага Кодэкса.

Артыкул 18. Форма працоўнага дагавора

Працоўны дагавор заключаецца ў пісьмовай форме, складаецца ў двух экзэмплярах і падпісваецца бакамі. Адзін экзэмпляр 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 прытрымліваннем патрабаванняў, прадугледжаных гэтым Кодэксам.

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

- 1) дадзеныя аб работніку і наймальніку, якія заключылі працоўны дагавор;
- 2) месца работы з указаннем структурнага падраздзялення, у якое работнік прымаецца на работу;
- 3) працоўная функцыя (работа па адной або некалькіх прафесіях, спецыяльнасцях, пасадах з указаннем кваліфікацыі ў адпаведнасці са штатным раскладам наймальніка, функцыянальнымі абавязкамі, службовай інструкцыяй). Найменне прафесій, пасадак, спецыяльнасцей павінна адпавядаць кваліфікацыйным даведнікам, якія зацвярджаюцца ў парадку, які вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь;
- 4) асноўныя правы і абавязкі работніка і наймальніка;
- 5) тэрмін працоўнага дагавора (для тэрміновых працоўных дагавораў);
- 6) рэжым працы і адпачынку (калі ён у адносінах дадзенага работніка адрозніваецца ад агульных правіл, устаноўленых у наймальніка);
- 7) умовы аплаты працы (у тым ліку памер тарыфнай стаўкі (акладу) работніка, даплат, надбаўкі і заахвочвальныя выплаты).

У працоўным дагаворы могуць прадугледжвацца дадатковыя ў параўнанні з часткай другой гэтага артыкула ўмовы аб устанавленні выпрабавальнага тэрміну, тэрміну абавязковай работы 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 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 работы, не абумоўленай працоўным дагаворам, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных заканадаўчымі актамі.

Артыкул 21. Узрост, з якога дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора

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

З пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (усынавіцеляў, апекуноў) працоўны дагавор можа быць заключаны з асобай, якая дасягнула чатырнаццаці гадоў, з прытрымліваннем умоў, прадугледжаных артыкулам 272 гэтага Кодэкса.

Артыкул 22. Несапраўднасць працоўнага дагавора

Працоўны дагавор прызнаецца несапраўдным у выпадках яго заключэння:

- 1) пад уплывам падману, насілля, пагрозы, а таксама калі ён заключаны на надзвычай нявыгадных для работніка ўмовах з прычыны збегу цяжкіх абставін;
- 2) без намеру стварыць юрыдычныя наступствы (фальшывы працоўны дагавор);
- 3) з грамадзянінам, прызнаным недзеяздольным з прычыны душэўнай хваробы або прыдуркаватасці;
- 4) з асобай, маладзейшай за чатырнаццаць гадоў;
- 5) з асобай, якая дасягнула чатырнаццаці гадоў, без пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (усынавіцеля, апекуна).

Артыкул 23. Несапраўднасць асобных умоў працоўнага дагавора

Асобныя ўмовы працоўнага дагавора прызнаюцца несапраўднымі, калі яны:

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

Несапраўднасць асобных умоў працоўнага дагавора не цягне за сабой несапраўднасці працоўнага дагавора ў цэлым.

Артыкул 24. Заклучэнне 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 і іншыя мерапрыемствы, якія дазваляюць вызначыць прафесійную прыгоднасць прэтэндэнта на адпаведную работу, пасаду.

Артыкул 25. Пачатак дзеяння працоўнага дагавора

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

Фактычнае дапушчэнне работніка да работы з'яўляецца пачаткам дзеяння працоўнага дагавора незалежна ад таго, ці быў прыём на работу належным чынам аформлены.

Фактычнае дапушчэнне ўпаўнаважанай службовай асобай наймальніка работніка да работы павінна быць пісьмова аформлена не пазней трох дзён пасля прад'яўлення патрабавання работніка, прафсаюза зыходзячы з умоў, якія склаліся.

Пасля заключэння ў вызначаным парадку працоўнага дагавора прыём на работу 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 патрэбаваць, а грамадзянін павінен прад'явіць наймальніку:

1) дакумент, які засведчвае асобу; дакументы воінскага ўліку (для ваеннаабавязаных і асоб, якія падлягаюць прызыву на ваенную службу);

2) працоўную кніжку, за выключэннем грамадзяніна, які ўпершыню паступае на работу, і сумяшчальнікаў;

3) дакумент аб адукацыі або дакумент аб навучанні, які пацвярджае наяўнасць права на выкананне дадзенай работы;

4) накіраванне на работу ў кошт брані 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 абставін, якія маюць дачыненне да работы, калі іх прад'яўленне прадугледжана заканадаўчымі актамі.

Прыём на работу без указаных дакументаў не дапускаецца.

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

Артыкул 27. Абмежаванне сумеснай работы блізкіх родзічаў або сваякоў

Забараняецца сумесная работа ў адной і той ж дзяржаўнай арганізацыі (адасобленым падраздзяленні) на пасадзе кіраўніка (яго намеснікаў), галоўнага бухгалтара (яго намеснікаў) і касіра асоб, якія знаходзяцца паміж сабой у блізкім сваяцтве або сваяцтве мужа (жонкі) (бацькі, дзеці, усынавіцелі (удачарыцелі), усыноўленыя (удачароныя), родныя браты і сёстры, дзед, бабка, унукі, муж і жонка і такія ж сваякі мужа (жонкі)), калі іх работа звязана з непасрэднай падпарадкаванасцю або падкантрольнасцю аднаго з іх другому.

Забарона, прадугледжаная часткай першага гэтага артыкула, можа ставіцца і ў недзяржаўных арганізацыях па рашэнні ўласніка.

Артыкул 28. Працоўны дагавор з папярэднім выпрабаваннем

З мэтай праверкі адпаведнасці работніка працы, якая яму даручаецца, працоўны дагавор па пагадненні бакоў можа быць заключаны з умовай папярэдняга выпрабавання, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных часткай пятага 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 трох месяцаў, не лічачы перыяду часовай непрацаздольнасці і іншых перыядаў, калі работнік адсутнічаў на рабоце.

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 васьмнаццаці гадоў;
- 2) маладых рабочых (служачых), якія атрымалі прафесіянальна-тэхнічную адукацыю;
- 3) маладых спецыялістаў, якія атрымалі сярэдняю спецыяльную, вышэйшую або паслявузаўскую адукацыю;
- 4) інвалідаў;
- 5) часовых і сезонных работнікаў;
- 6) пры пераводзе на работу ў іншую мясцовасць або да іншага наймальніка;
- 7) пры прыёме на работу 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 растлумачыць прычыны, якія паслужылі падставай для прызнання работніка не вытрымаўшым выпрабавання. Рашэнне наймальніка работнік мае права абскардзіць у судзе.

Калі да сканчэння тэрміну папярэдняга выпрабавання працоўны дагавор з работнікам не скасаваны ў адпаведнасці з часткай першага 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 прафесіі, спецыяльнасці, кваліфікацыі, пасадзе (за выключэннем змянення ў адпаведнасці з заканадаўствам наймення прафесіі, пасады) у параўнанні з абумоўленымі ў працоўным дагаворы, а таксама даручэнне работы ў іншага наймальніка або ў іншай мясцовасці (за выключэннем службовай камандзіроўкі).

Перавод дапускаецца толькі з пісьмовай згоды работніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных часткай трэцяга гэтага артыкула, артыкуламі 33 і 34 гэтага Кодэкса.

Работнікі, абавязаныя кампенсаваць расходы па ўтрыманні дзяцей, якія знаходзяцца на дзяржаўным забеспячэнні, за неналежнае выкананне працоўных абавязкаў, парушэнне працоўнай дысцыпліны могуць быць пераведзены наймальнікам са згоды органа па працы, занятасці і сацыяльнай абароне на іншую работу.

Работніка, які мае патрэбу ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або рэабілітацыйнай экспертнай камісіі ў даванні іншай работы, наймальнік абавязаны з яго згоды перавесці на іншую наяўную работу, якая адпавядае заключэнню ўрачэбна-кансультацыйнай камісіі або рэабілітацыйнай экспертнай камісіі. Пры адмове

работніка ад пераводу або адсутнасці адпаведнай работы працоўны дагавор касуецца па пункце 2 артыкула 42 гэтага Кодэкса.

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

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

Артыкул 31. Перамяшчэнне

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

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

Пры перамяшчэнні не патрабуецца згоды 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 працягу ім работы па той жа спецыяльнасці, кваліфікацыі або пасадзе, вызначанай у працоўным дагаворы.

Змяненнем істотных умоў працы прызнаецца змяненне сістэмы аплаты працы, рэжыму рабочага часу, уключаючы ўстанаўленне або адмену няпоўнага рабочага часу, змяненне гарантый, змяншэнне памераў аплаты працы, а таксама іншых умоў, якія ўстанаўліваюцца ў адпаведнасці з гэтым Кодэксам.

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

Пры адмове работніка ад працягу работы са змененымі істотнымі ўмовамі працы працоўны дагавор спыняецца па пункце 5 часткі другой артыкула 35 гэтага Кодэкса.

Артыкул 33. Часовы перавод у сувязі з вытворчай неабходнасцю

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

Вытворчай неабходнасцю прызнаецца неабходнасць для дадзенага наймальніка прадухілення катастрофы, вытворчай аварыі або неадкладнай ліквідацыі іх наступстваў або наступстваў стыхійнага бедства, прадухілення няшчасных выпадкаў, прастою, знішчэння або пашкоджання маёмасці наймальніка або іншай маёмасці і ў іншых выключных выпадках, а таксама для замяшчэння адсутнага работніка. Пры гэтым работнік не можа пераведзены на работу, 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 аднаго месяца на працягу каляндарнага года (з 1 студзеня па 31 снежня). Па пагадненні бакоў тэрмін такога пераводу можа павялічаны.

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

Пры часовым пераводзе ў сувязі з вытворчай неабходнасцю аплата працы праводзіцца па рабоце, якая выконваецца, але не ніжэй за сярэдні заробак па ранейшай рабоце.

Артыкул 34. Часовы перавод у выпадку прастою

Прастоем прызнаецца часовая (тэрмінам не больш шасці месяцаў) адсутнасць работы па прычыне вытворчага або эканамічнага характару (выхад са строю абсталявання, механізмаў, адсутнасць сыравіны, матэрыялаў, электраэнергіі і г.д.).

Часовы перавод у сувязі з прастоем павінен праводзіцца з улікам прафесіі, спецыяльнасці, кваліфікацыі, пасады работніка на ўвесь час прастою ў таго ж наймальніка і на тэрмін да аднаго месяца да іншага наймальніка, але ў той ж мясцовасці.

Пры часовым пераводзе работніка на іншую работу ў сувязі з прастоем аплата працы праводзіцца па рабоце, якая выконваецца. Пры гэтым пры часовым пераводзе на ніжэйаплатную работу за работнікамі, якія выконваюць нормы выпрацоўкі або пераведзенымі на пачасова аплатную работу, захоўваецца сярэдні заробак па ранейшай рабоце, а работнікам, якія не выконваюць нормы выпрацоўкі, праводзіцца аплата працы па рабоце, якая выконваецца, але не ніжэйшая за іх тарыфную стаўку.

ГЛАВА 4 СПЫНЕННЕ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА

Артыкул 35. Падставы спынення працоўнага дагавора

Працоўны дагавор можа 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;
- 5) адмова работніка ад пераводу на работу ў іншую мясцовасць разам з наймальнікам; адмова ад працягу работы ў сувязі са змяненнем істотных умоў працы, а таксама адмова ад працягу работы ў сувязі са зменай уласніка маёмасці і (або) рэарганізацыяй (зліццём, далучэннем, раздзяленнем, вылучэннем, пераўтварэннем) арганізацыі;
- 6) абставіны, 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 іншага не спыняе дзеяння працоўнага дагавора.

Пры змене ўласніка маёмасці арганізацыі новы ўласнік не пазней трох месяцаў з дня ўзнікнення ў яго права ўласнасці мае права скасаваць працоўны дагавор з кіраўніком арганізацыі, яго намеснікамі і галоўным бухгалтарам.

Пры змене ўласніка маёмасці і (або) рэарганізацыі (зліцці, далучэнні, раздзяленні, вылучэнні, пераўтварэнні) арганізацыі працоўныя адносіны са згоды работніка на ўмовах, прадугледжаных працоўным дагаворам, працягваюцца. Пры адмове работніка ад працягу работы па той жа прафесіі, займаемай пасадзе працоўны дагавор спыняецца ў адпаведнасці з пунктам 5 часткі другой артыкула 35 гэтага Кодэкса.

Калі ўмовы, прадугледжаныя працоўным дагаворам па той жа прафесіі, займаемай пасадзе 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 штата работнікаў дапускаецца толькі пасля дзяржаўнай рэгістрацыі перахода права ўласнасці.

Артыкул 37. Спыненне працоўнага дагавора па пагадненні бакоў

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

Артыкул 38. Спыненне тэрміновага працоўнага дагавора

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

Працоўны дагавор, заключаны на час выканання пэўнай работы (пункт 3 артыкула 17), спыняецца з дня завяршэння гэтай работы.

Працоўны дагавор, заключаны на час выканання абавязкаў часова адсутнага работніка (пункт 4 артыкула 17), спыняецца з дня, які папярэднічае дню выхада гэтага работніка на работу.

Працоўны дагавор, заключаны на час выканання сезонных работ (пункт 5 артыкула 17), спыняецца са сканчэннем сезона.

Артыкул 39. Працяг 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 прадоўжаным на нявызначаны тэрмін.

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 абставін, якія выключаюць або якія значна абцяжарваюць працяг работы (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 работу. У апошні дзень работы наймальнік абавязаны выдаць работніку працоўную кніжку і зрабіць з ім канчатковы разлік.

Артыкул 41. Скасаванне тэрміновага працоўнага дагавора па патрабаванні работніка

Тэрміновы працоўны дагавор падлягае скасаванню датэрмінова па патрабаванні работніка ў выпадку яго хваробы або інваліднасці, іншых уважлівых прычын, якія перашкаджаюць выкананню работы 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 выяўляецца ўпаўнаважаным органам нагляду за прытрымліваннем заканадаўства аб працы, прафсаюзамі і (або) судом.

Артыкул 42. Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка

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

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

2) неадпаведнасці работніка займаемай пасадзе або рабоце, якая выконваецца, з прычыны стану здароўя, які перашкаджае працягу дадзенай работы;

3) неадпаведнасці работніка займаемай пасадзе або рабоце, якая выконваецца, з прычыны недастатковай кваліфікацыі, якая перашкаджае працягу дадзенай работы;

4) сістэматычнага нездзяйснення работнікам без уважлівых прычын абавязкаў, ускладзеных на яго працоўным дагаворам або правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, калі да работніка раней прымяняліся меры дысцыплінарнага спагнання;

5) прагулу (у тым ліку адсутнасці на рабоце больш за тры гадзіны на працягу рабочага дня) без уважлівых прычын;

6) няўкі на работу на працягу больш чатырох месяцаў запар з прычыны часовай непрацаздольнасці (не лічачы водпуску па цяжарнасці і родах), калі заканадаўствам не вызначаны больш працяглы тэрмін захавання месца работы (пасады) пры пэўным захворванні. За работнікамі, якія страцілі працаздольнасць у сувязі з працоўным калецтвам або прафесійным захворваннем, месца работы (пасада) захоўваецца да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці;

7) з'яўленні на рабоце ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення, а таксама распівання спіртных напояў, выкарыстання наркатычных сродкаў, псіхатропных рэчываў, іх аналагаў, таксічных рэчываў у рабочы час або на месцы работы;

8) здзяйсненні на месцы работы крадзяжу маёмасці наймальніка, выяўленага прыгаворам суда, які ўступіў у законную сілу, або пастановай органа, у кампетэнцыю якога ўваходзіць накладанне адміністрацыйнага спагнання;

9) аднакратнага грубага парушэння патрабаванняў па ахове працы, якое выклікала калецтва або смерць іншых работнікаў.

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

Скасаванне працоўнага дагавора на падставах, указанных у пунктах 1 (за выключэннем ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, спынення дзейнасці індыўдуальнага прадпрымальніка), 2 і 3 артыкула 42 гэтага Кодэкса, дапускаяецца, калі немагчыма перавесці работніка, з яго згоды, на іншую работу.

Не дапускаецца звальненне работніка ў перыяд часовай непрацаздольнасці (акрамя звальнення па пункце 6 артыкула 42) 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, спынення дзейнасці індыўдуальнага прадпрымальніка.

Пры скасаванні працоўнага дагавора ў адпаведнасці з пунктам 1 артыкула 42 гэтага Кодэкса наймальнік абавязаны не менш чым за два месяцы да звальнення, калі больш працяглыя тэрміны не прадугледжаны ў калектыўным дагаворы, пагадненні, пісьмова папярэдзіць работніка аб будучым звальненні. У выпадку будучага масавага вызвалення работнікаў наймальнік абавязаны не менш чым за два месяцы паведаміць аб гэтым органу па працы, занятасці і сацыяльнай абароне з указаннем прафесіі, спецыяльнасці, кваліфікацыі і памеру аплаты працы работнікаў. Крытэрыі масавага вызвалення работнікаў вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

На працягу ўсяго тэрміну папярэджання аб будучым звальненні наймальнік прапаноўвае работніку іншую наяўную ў яго работу, якую работнік можа выконваць з улікам яго спецыяльнасці і кваліфікацыі. У перыяд папярэджання аб будучым звальненні па рашэнні наймальніка работнік, які падлягае звальненню, з яго згоды таксама можа накіроўвацца на перападрыхтоўку.

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.

У перыяд тэрміну папярэджання, прадугледжанага гэтым артыкулам, работнік выконвае свае працоўныя абавязкі, падпарадкоўваецца правілам унутранага працоўнага распарадку, яму гарантуюцца ўмовы і аплата працы нароўні з іншымі работнікамі. Да сканчэння тэрміну папярэджання звальненне работніка на ўказаных падставах без яго згоды не дапускаецца.

У перыяд тэрміну папярэджання, прадугледжанага гэтым артыкулам, работніку даецца 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.

Артыкул 44. Спыненне працоўнага дагавора па абставінах, якія не залежаць ад волі бакоў

Працоўны дагавор падлягае спыненню па наступных абставінах, якія не залежаць ад волі бакоў:

- 1) прызыў работніка на ваенную службу, накіраванне работніка на альтэрнатыўную службу;
- 2) аднаўленне на рабоце работніка, які раней выконваў гэту работу;
- 3) парушэнне вызначаных правіл прыёму на работу;
- 4) невыбранне на пасаду (у тым ліку па конкурсе);
- 5) уступленне ў законную сілу прыговору суда, якім работнік асуджаны да пакарання, якое выключае працяг работы, або судовай пастановы аб працаўладкаванні работніка, абавязанага кампенсаваць расходы, затрачаныя дзяржавай на ўтрыманне дзяцей, якія знаходзяцца на дзяржаўным забеспячэнні;
- 6) смерць работніка, прызнанне яго судом адсутным без вестак або абвешчэнне памерлым, смерць наймальніка – фізічнай асобы;
- 7) узнікненне ўстаноўленых заканадаўствам абмежаванняў на занятак пэўнымі відамі дзейнасці, якія перашкаджаюць працягу работы.

Артыкул 45. Пераважнае права на пакіданне на рабоце пры скарачэнні колькасці або штата работнікаў

Пры скарачэнні колькасці або штата работнікаў пераважнае права на пакіданне на рабоце даецца 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 рабоце аддаецца наступным катэгорыям работнікаў:

- 1) удзельнікам ліквідацыі наступстваў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС;
- 2) якія захварэлі і перанеслі прамянёвую 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 рабоце незалежна ад прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі.

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

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка (артыкул 42, акрамя пунктаў 2 і 7) праводзіцца пасля папярэдняга, але не пазней чым за два тыдні паведамлення ў адпаведны прафсаюз.

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

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

1) аднакратнага грубага парушэння працоўных абавязкаў кіраўніком арганізацыі (адасобленага падраздзялення) і яго намеснікамі, галоўным бухгалтарам і яго намеснікамі;

1¹) змены ўласніка маёмасці арганізацыі (у дачыненні кіраўніка арганізацыі, яго намеснікаў і галоўнага бухгалтара – частка другая артыкула 36);

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

2) здзяйснення 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) здзяйснення работнікам, які выконвае выхаваўчыя функцыі, амаральнай правіннасці, несумяшчальнай з працягам дадзенай работы;

4) накіравання работніка па пастанове суда ў лячэбна-працоўны прафілакторый;

5) непадпісання работнікам, які з'яўляецца дзяржаўнай службовай асобай, пісьмовага абавязацельства па прытрымліванні абмежаванняў, прадугледжаных заканадаўствам аб барацьбе з карупцыяй;

5¹) парушэння работнікам, які з'яўляецца дзяржаўнай службовай асобай, пісьмовага абавязацельства па прытрымліванні абмежаванняў, прадугледжаных заканадаўствам аб барацьбе з карупцыяй, здзяйснення 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) абставін, якія перашкаджаюць ажыццяўленню педагагічнай дзейнасці або педагагічнай дзейнасці ў сферы фізічнай культуры і спорту ў адпаведнасці з заканадаўчымі актамі.

У дачыненні артыкула 48 гэтага кодэкса гл. рашэнне Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь ад 1 лютага 2001 г. № Р-106/2001 (Нацыянальны рэестр прававых актаў Рэспублікі Беларусь, 2001 г., № 15, 6/268)

Артыкул 48. Выхадная дапамога

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

Пры спыненні працоўнага дагавора на падставах, указаных у пункце 5 часткі другой артыкула 35, пунктах 2 і 3 артыкула 42, пунктах 1 і 2 артыкула 44 гэтага Кодэкса, работнікам выплачваецца выхадная дапамога ў памеры не менш за двухтыднёвы сярэдні заробак.

Пры скасаванні працоўнага дагавора ў сувязі з парушэннем наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора работніку выплачваецца выхадная дапамога ў памеры не менш за двухтыднёвы сярэдні заробак, за выключэннем работнікаў, якім актамі заканадаўства вызначана выплата мінімальнай кампенсацыі за скасаванне тэрміновага працоўнага дагавора ў сувязі з парушэннем наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора.

Пры спыненні працоўнага дагавора ў сувязі з ліквідацыяй арганізацыі, спыненнем дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі,

размешчанай у іншай мясцовасці, ажыццяўленнем мерапрыемстваў па скарачэнні колькасці або штата работнікаў, спыненнем дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка выплачваецца выхадная дапамога ў памеры не менш за трохкратны сярэднямесячны заробак.

Пры скасаванні працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі, яго намеснікамі і галоўным бухгалтарам у сувязі са зменай уласніка маёмасці (пункт 1¹ артыкула 47) новы ўласнік абавязаны выплаціць указаным работнікам выхадную дапамогу ў памеры не менш за тры сярэднямесячныя заробкі.

Сумяшчальнікам выхадная дапамога не выплачваецца.

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

Артыкул 49. Адхіленне ад работы

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

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

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

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

3) які не выкарыстоўвае сродкі індывідуальнай абароны, якія непасрэдна забяспечваюць бяспеку працы;

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

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

За перыяд адхілення ад работы заробатная плата не налічаецца, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных часткай пятага гэтага артыкула.

Пры адхіленні ад работы 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 праводзіцца аплата за ўвесь час адхілення ад работы ў адпаведнасці з часткай першага артыкула 71 гэтага Кодэкса.

Артыкул 50. Працоўная кніжка

Працоўная кніжка вызначанага ўзору з'яўляецца асноўным дакументам аб працоўнай дзейнасці работніка. Узор працоўнай кніжкі зацвярджаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Працоўныя кніжкі запаўняюцца наймальнікам на ўсіх работнікаў, якія працуюць больш за пяць дзён, у тым ліку якія паступаюць на работу ўпершыню, калі работа ў дадзенага наймальніка з'яўляецца для работніка асноўнай.

Пры адсутнасці ў асобы, якая паступае на работу, 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 аб работніку, выконваемай ім рабоце, пераводах на іншую пастаянную работу, аб звальненні работніка і падставах спынення працоўнага дагавора, аб узнагароджаннях і заахвочваннях за поспехі ў рабоце, іншыя звесткі.

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

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

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 ўказаныя ў частцы чацвёртай гэтага артыкула, якія падлягаюць унясенню ў працоўную кніжку, вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Артыкул 51. Выдача дакументаў аб рабоце і заробтнай плаце

Наймальнік абавязаны не пазней чым у пяцідзённы тэрмін па просьбе работніка, у тым ліку звольненага, выдаць даведку з указаннем спецыяльнасці, кваліфікацыі, пасады, часу работы і памеру заробтнай платы, а таксама іншыя дакументы аб рабоце, прадугледжаныя заканадаўствам.

Артыкул 52. Правілы вядзення наймальнікам першасных дакументаў аб працы

Правілы вядзення першасных дакументаў аб працы устанаўліваюцца 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 вызначаныя нормы працы;

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

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

4) забяспечваць прытрымліванне вызначаных патрабаванняў да якасці прадукцыі, якая вырабляецца, работ, якія выконваюцца, паслуг, якія аказваюцца, не дапускаць брак ў рабоце, выконваць тэхналагічную дысцыпліну;

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

6) беражліва адносіцца да маёмасці наймальніка, прымаць меры па прадухіленні ўрону;

7) прымаць меры па неадкладнай ліквідацыі прычын і ўмоў, якія перашкаджаюць нармальнаму выкананню работы (аварыя, прастой і г.д.), і неадкладна паведамляць аб здарэнні наймальніку;

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

9) выконваць вызначаны 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 нарматыўных прававых актаў і працоўнага дагавора.

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

Артыкул 54. Абавязкі наймальнікаў пры прыёме на работу

Пры прыёме на работу наймальнік абавязаны:

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

2) азнаёміць работніка пад роспіс з даручанай работай, 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) аформіць заключэнне працоўнага дагавора загадам (распараджэннем) і абвясціць яго работніку пад роспіс;

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

У выпадку ўзнікнення сумненняў у 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 працоўную і вытворчую 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 рабочым месцы ўмовы працы, адпавядаючыя 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 веданне і прытрымліванне работнікамі патрабаванняў інструкцый па ахове працы і пажарнай бяспецы; своєчасова і правільна праводзіць расследаванне і ўлік няшчасных выпадкаў на вытворчасці;

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

8) забяспечваць работнікаў у адпаведнасці з вызначанымі нормамі спецыяльным адзеннем, спецыяльным абуткам і іншымі сродкамі індывідуальнай абароны, арганізоўваць належнае захоўванне і догляд за гэтымі сродкамі;

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

10) своєчасова афармляць змяненні ў працоўных абавязках работніка і знаёміць яго з імі;

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

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

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

14) падаваць статыстычныя дадзеныя аб працы, па пытаннях умоў і аховы працы ў аб'ёме і парадку, вызначаных заканадаўствам;

15) афармляць змяненні ўмоў і спыненне працоўнага дагавора з работнікам загадам (распараджэннем);

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

16¹) ствараць работніку неабходныя ўмовы для прытрымлівання вызначанага рэжыму камерцыйнай тайны;

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

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

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

ГЛАВА 6 ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Артыкул 56. Дзяржаўныя гарантыі па аплаце працы работнікаў

Сістэма дзяржаўных гарантый уключае ў сябе:

1) велічыню мінімальнай зароботнай платы ў Рэспубліцы Беларусь;

2) велічыню памеру тарыфнай стаўкі першага разраду Адзінай тарыфнай сеткі работнікаў Рэспублікі Беларусь для работнікаў бюджэтнай сферы;

3) рэспубліканскія тарыфы аплаты працы – гадзінныя і (або) месячныя тарыфныя стаўкі (аклады), якія вызначаюць узроўні аплаты працы для канкрэтных прафесійна-кваліфікацыйных груп работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый;

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

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

6) абмежаванні памераў вылічэнняў з зароботнай платы;

7) кантроль і нагляд за своєчасасцю выплат 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 работу ў залежнасці ад яе складанасці, колькасці, якасці, умоў працы і кваліфікацыі работніка з улікам фактычна адпрацаванага часу, а таксама за перыяды, якія ўключаюцца ў рабочы час.

Артыкул 58. Індэксацыя зароботнай платы

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

Артыкул 59. Мінімальнае зароботнае плаце

Мінімальнае зароботнае плаце (месячнае і гадзіннае) – дзяржаўны мінімальны сацыяльны стандарт у галіне аплаты працы, які наймальнік абавязаны прымяняць у якасці ніжэйшай мяжы аплаты працы работнікаў за работу ў нармальных умовах на працягу нармальнай працягласці рабочага часу пры выкананні абавязкаў работніка, якія выцякаюць з заканадаўства, лакальных нарматыўных прававых актаў і працоўнага дагавора.

Парадак устанаўлення і павышэння мінімальнае зароботнай платы вызначаецца заканадаўствам.

Артыкул 60. Рэспубліканскія тарыфы аплаты працы

Рэспубліканскія тарыфамі аплаты працы з'яўляюцца гадзінныя і (або) месячныя тарыфныя стаўкі (аклады), якія вызначаюць узроўні аплаты працы для канкрэтных прафесійна-кваліфікацыйных груп работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый.

Пералік тыпаў арганізацый, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, зацвярджаецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Іншыя наймальнікі абавязаны выкарыстоўваць рэспубліканскія тарыфы для дыферэнцыяцыі аплаты працы работнікаў.

Рэспубліканскія тарыфы аплаты працы вызначаюцца па тарыфных каэфіцыентах Адзінай тарыфнай сеткі работнікаў Рэспублікі Беларусь і тарыфнай стаўцы першага разраду з удзелаў прафсаюзаў, якая ўстанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 61. Аплата працы работнікаў

Аплата працы работнікаў праводзіцца на аснове гадзінных і (або) месячных тарыфных ставак (акладаў), якія вызначаюцца ў калектыўным дагаворы, пагадненні або наймальнікам, а ў бюджэтных арганізацыях і іншых арганізацыях, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, – Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Аднысенне работ, якія выконваюцца да канкрэтных тарыфных разрадаў (пасад) і прысваенне работнікам адпаведнай кваліфікацыі ажыццяўляюцца ў парадку, які вызначаецца калектыўным дагаворам, пагадненнем або наймальнікам у адпаведнасці з Адзіным тарыфна-кваліфікацыйным даведнікам работ і прафесій рабочых, Кваліфікацыйным даведнікам пасад кіраўнікоў, спецыялістаў і служачых, іншымі кваліфікацыйнымі даведнікамі, зацверджанымі ў вызначаным парадку.

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

Калі рабочы паспяхова выконваў не менш за тры месяцы на працягу года работы больш высокай кваліфікацыі, ён мае права патрабаваць ад наймальніка прысваення яму ў вызначаным парадку больш высокай кваліфікацыі.

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 і дадатковыя выплаты стымулюючага і кампенсавальнага характару, устанаўліваюцца наймальнікам на падставе калектыўнага дагавора, пагаднення і працоўнага дагавора.

Формы, сістэмы і памеры аплаты працы дзяржаўных служачых і прыраўнаных да іх асоб устанаўліваюцца заканадаўствам.

Формы і сістэмы аплаты працы работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, устанаўліваюцца наймальнікам, а памеры аплаты працы – Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

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

Заработная плата работнікаў максімальнымі памерамі не абмяжоўваецца.

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. Апавяшчэнне работнікаў аб увядзенні новых або змяненні дзеючых умоў аплаты працы

Наймальнік абавязаны апавясціць работнікаў 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 пачасовай аплатай працы, а таксама служачых аплачваецца па рабоце больш высокай кваліфікацыі.

Праца рабочых са здзельнай аплатай працы аплачваецца па расцэнках работы, якая выконваецца.

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 прафесій (пасад) і выкананні абавязкаў часова адсутнага работніка без вызвалення ад асноўнай работы

Работніку, які выконвае ў аднаго і таго ж наймальніка разам са сваёй асноўнай работаю, абумоўленай працоўным дагаворам, дадатковую работу па іншай прафесіі (пасадзе) або абавязкі часова адсутнага работніка без вызвалення ад сваёй асноўнай работы на працягу ўстаноўленай заканадаўствам працягласці рабочага дня (рабочай змены), праводзіцца даплата за сумяшчэнне прафесій (пасад), пашырэнне зоны абслугоўвання (павелічэнне аб'ёму работ, якія выконваюцца) або выкананне абавязкаў часова адсутнага работніка.

Памеры даплат за сумяшчэнне прафесій (пасад), пашырэнне зоны абслугоўвання (павелічэнне аб'ёму работ, якія выконваюцца) або выкананне абавязкаў часова адсутнага работніка ўстанаўліваюцца наймальнікам па пагадненні з работнікам, а для бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, – Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 68. Аплата працы пры часовым намесніцтве

Пры часовым намесніцтве замяшчальнаму работніку ў бюджэтных арганізацыях і іншых арганізацыях, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, аплата праводзіцца ў парадку і памеры, якія вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Умовы і парадак аплаты працы пры часовым намесніцтве ў іншых арганізацыях вызначаюцца наймальнікам і прадугледжваюцца ў калектыўных дагаворах, пагадненнях.

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

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

- 1) работнікам са здзельнай аплатай працы – не ніжэйшая за здзельныя расцэнкі;
- 2) работнікам з пачасовай аплатай працы – не ніжэйшая за гадзінныя тарыфныя стаўкі (аклады).

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

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

Калі работа ў дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147) выконвалася звыш месячнай нормы рабочага часу, работніку па яго жаданні апрача даплаты даецца іншы неаплачваемы дзень адпачынку.

Артыкул 70. Аплата работы ў начны час

За кожную гадзіну работы ў начны час або ў начную змену пры зменным рэжыме работы праводзіцца даплата ў памеры, які ўстанаўліваецца калектыўным дагаворам, пагадненнем, наймальнікам, але не ніжэй за 20 працэнтаў гадзіннай тарыфнай стаўкі (акладу) работніка, а для бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, – Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам. Пры гэтым начной змай лічыцца змена, у якой больш за 50 працэнтаў часу даводзіцца на начны час.

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

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

Пры невыкананні норм выпрацоўкі па віне работніка аплата праводзіцца за фактычна выкананую работу.

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 прыгоднымі вырабамі.

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

Артыкул 72. Захаванне заробтнай платы пры пераводзе і перамяшчэнні на іншую ніжэйплатную работу

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 работу за ім захоўваецца яго ранейшы сярэдні заробак на працягу не менш за два тыдні з дня пераводу.

У тых выпадках, калі ў выніку перамяшчэння работніка (артыкул 31) змяншаецца заробак па прычынах, якія не залежаць ад яго, праводзіцца даплата да ранейшага сярэдняга заробку на працягу двух месяцаў з дня перамяшчэння.

Артыкул 73. Тэрміны і перыядычнасць выплаты зароботнай платы

Выплата зароботнай платы праводзіцца рэгулярна ў дні, вызначаныя ў калектыўным дагаворы, пагадненні або працоўным дагаворы, але не радзей двух разоў у месяц.

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

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

Артыкул 74. Формы выплаты зароботнай платы

Зароботная плата выплачваецца ў грашовых адзінках Рэспублікі Беларусь.

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

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

Артыкул 75. Месца выплаты зароботнай платы

Выплата зароботнай платы работнікам праводзіцца, як правіла, па месцы выканання імі работы.

Калі работнік у дзень выплаты зароботнай платы выконвае даручэнне наймальніка па-за месцам работы (у арганізацыі заказчыка, службовай камандзіроўцы, па накіраванні наймальніка атрымлівае дадатковую адукацыю дарослых), то па просьбе работніка наймальнік павінен за свой кошт выслаць яму належную зароботную плату.

Па жаданні работніка зароботная плата поўнасцю або часткова пераводзіцца на рахунак у банку.

Артыкул 76. Рэзервовы фонд зароботнай платы

Для забеспячэння выплаты належнай работнікам зароботнай 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 зароботнай платы.

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

Артыкул 77. Тэрміны разліку пры звальненні

Пры звальненні работніка ўсе выплаты, належныя яму ад наймальніка на дзень звальнення, праводзяцца не пазней дня звальнення. Калі работнік у дзень звальнення не працаваў, то адпаведныя выплаты павінны быць праведзены не пазней наступнага дня пасля прад'яўлення ім патрабавання аб разліку.

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

Заработная плата, не атрыманая да дня смерці работніка, выдаецца членам яго сям'і або асобам, якія знаходзіліся на ўтрыманні нябожчыка на дзень яго смерці, не пазней 7 календарных дзён з дня падачы наймальніку адпаведных дакументаў.

Артыкул 78. Адказнасць за затрымку разліку на дзень звальнення

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

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 мяняецца на дзень выдачы працоўнай кніжкі.

Артыкул 80. Разліковыя лісткі

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

Форма разліковага лістка зацвярджаецца наймальнікам.

ГЛАВА 7 ПАДЛІК СЯРЭДНЯГА ЗАРОБКУ

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

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

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

Сярэдні заробак лічыцца для аплаты часу:

1) выканання дзяржаўных або грамадскіх абавязкаў, пераезду на работу ў іншую мясцовасць і для іншых выпадкаў, прадугледжаных заканадаўствам, – зыходзячы з зароботнай платы, налічанай работніку за два каляндарных месяцы (з 1-ай па 1-ую лічбу), якія папярэднічаюць пачатку ўказаных выплат;

2) вымушанага прагулу ў выпадках аднаўлення работніка на ранейшай рабоце, вызначэння памеру выхадной дапамогі, дапамогі па беспрацоўі і стыпендый беспрацоўным, якія праходзяць прафесійную падрыхтоўку, перападрыхтоўку і павышэнне кваліфікацыі, і ў іншых выпадках – зыходзячы з зароботнай платы, налічанай работніку за два каляндарных месяцы (з 1-ай па 1-ую лічбу), якія папярэднічаюць месяцу яго звальнення.

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

Артыкул 83. Прымяненне паправачных каэфіцыентаў пры падліку сярэдняга заробку

Калі ў перыядзе, які ўлічваецца для вызначэння сярэдняга заробку, адбылося павышэнне тарыфных ставак (акладаў), то падлік сярэдняга заробку праводзіцца ў вызначаным парадку за папярэдні перыяд з прымяненнем паправачных каэфіцыентаў.

Парадак прымянення паправачных каэфіцыентаў пры падліку сярэдняга заробку вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 84. Перыяды, якія выключаюцца пры падліку сярэдняга заробку

Пры падліку сярэдняга заробку з перыяду, які ўлічваецца, выключаюцца перыяды, на якія ў адпаведнасці з заканадаўствам работнікі вызваліліся ад асноўнай работы з частковым захаваннем зароботнай платы або без аплаты.

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

Пералік выплат, якія ўлічваюцца пры падліку 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, нармаваных 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 форм арганізацыі і аплаты працы могуць прымяняцца таксама ўзбудыненныя і комплексныя нормы.

Артыкул 87. Устанаўленне, замена і перагляд норм працы

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

Для аднародных работ распрацоўваюцца і зацвярджаюцца ў вызначаным парадку міжгаліновыя, галіновыя і іншыя нормы працы.

Аб устанаўленні, замене і пераглядзе норм 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 вызначаных разрадаў работы, тарыфных ставак (акладаў) і норм выпрацоўкі (норм часу).

Здзельная расцэнка вызначаецца шляхам дзялення гадзіннай тарыфнай стаўкі, якая адпавядае разраду выконваемай работы на гадзінную норму выпрацоўкі або шляхам памнажэння гадзіннай тарыфнай стаўкі, якая адпавядае разраду выконваемай работы, на вызначаную норму часу ў гадзінах або днях.

Артыкул 89. Забеспячэнне нармальных умоў для выканання норм працы

Наймальнік абавязаны забяспечваць нармальныя ўмовы для выканання работнікамі норм 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 работы, і іх своєчасовая падача;
- 5) своєчасовае забеспячэнне вытворчасці электраэнергіяй, газам і іншымі крыніцамі энергасілкавання;
- 6) бяспечныя і здаровыя ўмовы працы (прытрымліванне патрабаванняў па ахове працы, неабходнае асвятленне, ацяпленне, вентыляцыя, ліквідацыя шкодных наступстваў шуму, выпраменьванняў, вібрацыі і іншых фактараў, якія адмоўна ўплываюць на здароўе работнікаў, і г.д.).

ГЛАВА 9 ГАРАНТЫ І КАМПЕНСАЦЫІ

Артыкул 90. Паняцце гарантый і кампенсацый

Гарантыі – сродкі, спосабы і ўмовы, з дапамогай якіх забяспечваецца ажыццяўленне дадзеных работнікам праў.

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

Артыкул 91. Службовая камандзіроўка

Службовай камандзіроўкай прызнаецца паездка работніка па распараджэнні наймальніка на пэўны тэрмін у іншую мясцовасць для выканання службовага задання па-за месцам яго пастаяннай работы.

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

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

На работнікаў, якія знаходзяцца ў службовай камандзіроўцы, распаўсюджваецца рэжым рабочага 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 вызначана заканадаўчымі актамі.

Форма камандзіровачнага пасведчання вызначаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць адзіную фінансавую палітыку.

Накіраванне ў службовую камандзіроўку на тэрмін больш за 30 календарных 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 работы камандзіраванага, а днём прыбыцця – дзень прыезду ўказанага транспарту да месца пастаяннай работы. Пры адпраўленні транспарту да 24 гадзін уключна днём выбыцця лічацца бягучыя суткі, а з 0 гадзін і пазней – наступныя суткі.

Час заканчэння работы ў дзень выбыцця вызначаецца па дамоўленасці з наймальнікам. У выпадку прыбыцця да заканчэння рабочага дня пытанне аб часе яўкі на работу 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 работы (пасада) і заробная плата на працягу ўсяго тэрміну службовай камандзіроўкі, але не ніжэйшая за сярэдні заробак за ўсе рабочыя дні тыдня па графіку пастаяннага месца работы.

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

- 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 расходы.

Парадак і памеры пакрыцця выдаткаў пры службовых камандзіроўках вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

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

Гарантыі і кампенсацыі пры службовых камандзіроўках за мяжу вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

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

Работнікам, якія пераязджаюць на работу ў іншую мясцовасць у сувязі з пераводам, прыёмам у адпаведнасці з папярэдняй дамоўленасцю, выпускнікам, якім месца работы дадзена шляхам размеркавання, выпускнікам, накіраваным на работу, якія пераязджаюць у іншую мясцовасць, кампенсуюцца:

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

2) расходы 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 расходы 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 (акладу) па новым месцы работы і на кожнага члена сям'і, які пераязджае, ў 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 дадання ім жылга памяшкання.

Калі работнік пераводзіцца на работу на тэрмін не больш аднаго года і сям'я з ім не пераязджае, па пагадненні бакоў яму могуць кампенсаватца расходы, звязаныя з пражываннем на новым месцы, пры гэтым памер кампенсаваных расходаў не павінен перавышаць паловы памеру сутачных.

Канкрэтныя памеры кампенсацый, указаных у частцы трэцяга гэтага артыкула, не могуць быць ніжэйшымі за памеры, устаноўленыя для работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый.

Артыкул 97. Выключаны

Артыкул 98. Выпадкі звароту кампенсацый пры пераездзе на работу 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 работу ў іншую мясцовасць, павінны быць вернутыя наймальніку, які выплаціў іх, поўнасцю, калі работнік:

1) не прыбыў на работу або адмовіўся прыступіць да яе без уважлівай прычыны;

2) да заканчэння тэрміну работы, прадугледжанага заканадаўствам аб працы, працоўным дагаворам або абумоўленага пры пераводзе, накіраванні або прыёме на работу, а пры адсутнасці пэўнага тэрміну – да сканчэння аднаго года работы 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 работу або адмове прыступіць да работы па ўважлівай прычыне работнік абавязаны вярнуць атрыманыя сродкі, за выключэннем панесеных дарожных расходаў.

Артыкул 99. Кампенсацыі за рухомы і раз'язны характар работы, выкананне работ вахтавым метадам

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

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

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

Работнікам, вызваленым ад работы з прычыны іх выбарнага пасады ў дзяржаўныя органы, пасля заканчэння паўнамоцтваў па выбарнай пасадзе даецца ранейшая работа (пасада), а пры яе адсутнасці – іншая раўнацэнная работа (пасада), за выключэннем выпадкаў ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, спынення дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка.

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 рабочы час, работнікам гарантуецца захаванне месца работы (пасады) і сярэдняга заробку за кошт адпаведных дзяржаўных або іншых органаў і арганізацый.

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

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

- 1) ажыццяўлення выбарчага права;
- 2) ажыццяўлення дэпутацкіх паўнамоцтваў і паўнамоцтваў члена Савета Рэспублікі Нацыянальнага схода 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 добраахвотных пажарных дружын у ліквідацыі пажару або аварыі;

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 захоўваецца месца работы (пасаду) і праводзяцца 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 рабочы час за работнікамі, абавязанымі праходзіць такія агляд або абследаванне, захоўваецца сярэдні заробак па месцы работы.

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

Работнікам, якія з'яўляюцца донарамі крыві і яе кампанентаў, даюцца 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

Работа па ўкараненні вынаходстваў або рацыяналізатарскіх прапаноў, якая ажыццяўляецца работнікам-аўтарам у таго ж наймальніка, аплата павядаецца ў памеры, не меншым за сярэдні заробак.

Пры ўкараненні вынаходства або рацыяналізатарскай прапановы ў іншага наймальніка вызваленне ад работы з захаваннем пасады і аплата гэтай работы ў памеры, не меншым за сярэдні заробак, праводзяцца 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. Вылічэнні з зароботнай платы

Вылічэнні з зароботнай платы могуць праводзіцца толькі ў выпадках, прадугледжаных заканадаўствам.

Вылічэнні з зароботнай платы работнікаў для пагашэння іх запазычанасці наймальніку могуць праводзіцца па распараджэнні наймальніка:

1) для вяртання авансу, выдадзенага ў лік зароботнай платы; для звароту 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 вылічэння. У гэтых выпадках наймальнік мае права зрабіць распараджэнне аб вылічэнні не пазней аднаго месяца з дня заканчэння тэрміну, устаноўленага для вяртання авансу, пагашэння запазычанасці, або з дня няправільна падлічанай выплаты;

2) пры звальненні работніка да заканчэння таго рабочага года, у лік якога ён ужо атрымаў працоўны водпуск, за неадпрацаваныя дні водпуску. Вылічэнні за гэтыя дні не праводзяцца, калі работнік звальняецца на падставах, указаных у пунктах 2, 4 і 5 часткі другой артыкула 35, артыкуле 37, пунктах 1, 2 і 6 артыкула 42, пунктах 1, 2 і 6 артыкула 44 гэтага Кодэкса, па жаданні работніка ў сувязі з атрыманнем адукацыі па накіраванні наймальніка або выхадам на пенсію, а таксама калі пры звальненні работніку не налічаюцца якія-небудзь выплаты або калі наймальнік, маючы на тое права, не зрабіў вылічэння пры выплаце разліку або ўтрымаў толькі частку запазычанасці работніка;

3) пры пакрыцці ўрону, прычыненага па віне работніка наймальніку, у памеры, які не перавышае яго сярэднямесячнага заробку (частка першая артыкула 408).

Зароботная 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 вылічэнні з зароботнай платы работніка па яго пісьмовай заяве для правядзення безнаяўных разлікаў.

Артыкул 108. Абмежаванне памеру вылічэнняў з зароботнай платы

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

Пры вылічэнні з зароботнай платы па некалькіх выканаўчых дакументах за работнікам павінна быць захавана не менш 50 працэнтаў заробку.

Абмежаванні, устаноўленыя часткамі першай і другой гэтага артыкула, не распаўсюджваюцца на выпадкі:

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

пакрыцця асуджанымі, якія адбываюць пакаранне ў выглядзе пажыццёвага заключэння, пазбаўлення свабоды, за выключэннем адбываючых пакаранне ў папраўчых калоніях-пасяленнях, урону, прычыненага злачынствам, маральнай шкоды і шкоды, прычыненай жыццю і здароўю грамадзяніна, звязаных з учыненым злачынствам. За работнікам павінна быць захавана не менш дзесяці працэнтаў заробку;

пакрыцця асуджанымі, якія адбываюць іншыя віды пакарання, урону, прычыненага злачынствам, маральнай шкоды і шкоды, прычыненай жыццю і здароўю грамадзяніна, звязаных з учыненым злачынствам. За работнікам павінна быць захавана не менш трыццаці працэнтаў зароботнай платы і прыраўнаваных да яе даходаў.

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

Не дапускаюцца вылічэнні з прадугледжаных заканадаўствам сум выхадной дапамогі, кампенсацийных і іншых выплат, на якія, згодна з заканадаўствам, не звяртаецца спаганне.

ГЛАВА 10 РАБОЧЫ ЧАС

Артыкул 110. Рабочы час і яго нармаванне

Рабочым лічыцца час, на працягу якога работнік у адпаведнасці з працоўным, калектыўным дагаворамі, правіламі ўнутранага працоўнага распарадку абавязаны знаходзіцца на рабочым месцы і выконваць свае працоўныя абавязкі.

Да рабочага адносіцца таксама час работы, выкананай па прапанове, распараджэнні або з ведама наймальніка звыш вызначанай працягласці рабочага часу (звышурочная работа, работа ў дзяржаўныя святы, святочныя і выхадныя дні).

Рабочы час нармуецца шляхам устанаўлення норм яго працягласці на працягу каляндарнага тыдня (рабочы тыдзень) і на працягу сутак (рабочы дзень, рабочая змена).

Нармаванне працягласці рабочага часу ажыццяўляецца наймальнікам з улікам абмежаванняў, устаноўленых гэтым Кодэксам і калектыўным дагаворам.

Артыкул 111. Нармальная працягласць рабочага часу

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

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

Артыкул 112. Поўная норма працягласці рабочага часу

Поўная норма працягласці рабочага часу не можа перавышаць 40 гадзін у тыдзень.

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

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

Агульная працягласць рабочага часу пры ўключэнні ў яго часу дастаўкі работнікаў да месца работы пад зямлю і назад на яе паверхню не можа перавышаць 37 гадзін 45 хвілін у тыдзень.

Спіс вытворчасцей, цэхаў, прафесій і пасад са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, работа ў якіх дае права на скарачаную працягласць рабочага часу, зацвярджаецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 114. Скарачаная працягласць рабочага часу для асобных катэгорый работнікаў

Для работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, устанаўліваецца скарачаная працягласць рабочага часу: ва ўзросце ад чатырнаццаці да шаснаццаці гадоў – не больш за

23 гадзіны ў тыдзень, ад шаснаццаці да васьмнаццаці гадоў – не больш за 35 гадзін у тыдзень.

Працягласць рабочага часу навучэнцаў, якія атрымліваюць агульную сярэднюю, прафесіянальна-тэхнічную адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, якія працуюць на працягу навучальнага года ў свабодны ад навучання час, не можа перавышаць паловы максімальнай працягласці рабочага часу, прадугледжанай часткай першага гэтага артыкула для асоб адпаведнага ўзросту.

Інвалідам I і II групы устанаўліваецца скарачанае працягласць рабочага часу не больш за 35 гадзін у тыдзень.

Працягласць рабочага 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 у тыдзень.

Для асобных катэгорый работнікаў (настаўнікі, урачы і інш.) скарачанае працягласць рабочага часу устанаўліваецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 115. Нармаванне працягласці штодзённай работы (змены)

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

Працягласць штодзённай работы (змены) не можа перавышаць:

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

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

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 устаноўлена скарачанае працягласць рабочага часу, а таксама для работнікаў, якія маюць асаблівы характар работы, максімальна дапушчальная працягласць штодзённай работы (змены) не можа перавышаць:

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

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

Артыкул 116. Працягласць работы ў рабочы дзень, які непасрэдна папярэднічае дзяржаўнаму святу або святочнаму дню

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

Калі па ўмовах вытворчасці скарачэнне працягласці работы, прадугледжанае часткай першага гэтага артыкула, немагчыма, перапрацоўка кампенсуецца па пагадненні бакоў даданнем дадатковага дня адпачынку, які аплатаецца ў адзінарным памеры, па меры

накаплення гэтых гадзін або павышанай іх аплатай у памеры, устаноўленым для аплаты звышурочнай работы (частка першая артыкула 69).

Артыкул 117. Работа ў начны час

Начным лічыцца час з 22 гадзін да 6 гадзін.

Пры рабоце ў начны час вызначаная працягласць работы (змены) скарачаецца на адну гадзіну з адпаведным скарачэннем рабочага тыдня.

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

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

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

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

Артыкул 118. Няпоўны рабочы час

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

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

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

Пры няпоўным рабочым тыдні скарачаецца колькасць рабочых дзён у тыдзень.

Няпоўны рабочы час можа таксама заключацца ў адначасовым змяншэнні норм працягласці штодзённай работы і колькасці рабочых дзён у тыдзень.

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

Артыкул 118¹. Ненармаваны рабочы дзень

Ненармаваны рабочы дзень – асаблівы рэжым работы, у адпаведнасці з якім асобныя работнікі могуць пры неабходнасці эпізадычна па пісьмовым або вусным загадзе (распараджэнні), пастанове наймальніка або па сваёй ініцыятыве з ведама наймальніка або ўпаўнаважанай службовай асобы наймальніка выконваць свае працоўныя абавязкі за межамі вызначанай нормы працягласці рабочага часу. Магчымая ў сувязі з гэтым перапрацоўка звыш нормы рабочага часу не з'яўляецца звышурочнай работай і кампенсуецца даваннем дадатковага водпуску за ненармаваны рабочы дзень (артыкул 158).

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

Артыкул 119. Звышурочная работа

Звышурочнай лічыцца работа, выкананая работнікам па прапанове, распараджэнні або з ведама наймальніка звыш устаноўленай для яго працягласці рабочага часу, прадугледжанай правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работы (зменнасці).

Не прызнаецца звышурочнай работа, выкананая звыш вызначанай працягласці рабочага часу:

- 1) па ініцыятыве самага работніка без прапановы, распараджэння або з ведама наймальніка;
- 2) работнікамі з няпоўным рабочым часам у мажых поўнага рабочага дня (змены), поўнага рабочага тыдня;
- 3) работнікамі па сумяшчальніцтве ў таго ж наймальніка, а таксама ў іншага наймальніка звыш часу асноўнай работы;
- 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) жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў;
- 3) работнікі, маладзейшыя за васьмнаццаць гадоў;
- 4) работнікі, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі, прафесіянальна-тэхнічную адукацыю, у дні навучальных заняткаў;
- 5) вызваленыя ад звышурочных работ у адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі;
- 6) іншыя катэгорыі работнікаў у адпаведнасці з заканадаўствам.

Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад трох да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў – да васьмнаццаці гадоў), і інваліды могуць прыцягвацца да звышурочных работ толькі з іх 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 выкананні работ для прадухілення катастрофы, вытворчай аварыі, неадкладнай ліквідацыі іх наступстваў або наступстваў стыхійнага бедства, прадухілення няшчасных выпадкаў, аказання хуткай медыцынскай дапамогі;
- 2) пры выкананні калектыўна неабходных работ па водазабеспячэнні, газазабеспячэнні, ацяпленні, асвятленні, каналізацыі, транспарце, сувязі – для ліквідацыі выпадковых або нечаканых абставін, якія парушаюць правільнае іх функцыянаванне.

Артыкул 122. Гранічная колькасць звышурочных работ

Звышурочныя работы не павінны перавышаць для кожнага работніка 10 гадзін у рабочы тыдзень і 180 гадзін у год, а працягласць штодзённай работы 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 пэўны тэрмін гранічную колькасць звышурочных работ у цэлым па рэспубліцы або 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 даецца работніку па яго патрабаванні.

Артыкул 123. Рэжым рабочага часу

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

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

Рэжым рабочага часу работнікаў распрацоўваецца зыходзячы з рэжыму работы, які прымяняецца ў наймальніка.

Рэжым рабочага часу вызначаецца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці).

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

Вызначаны рэжым рабочага часу даводзіцца да ведама работнікаў не пазней аднаго месяца да ўвядзення яго ў дзеянне.

Артыкул 124. Пяцідзённы і шасцідзённы рабочы тыдзень

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

Калі пры пяцідзённым рабочым тыдні сума гадзін пяці рабочых дзён за каляндарны тыдзень меншая за тыднёвую норму, неадпрацоўка кампенсуецца па меры яе ўтварэння ў асобныя тыдні за кошт аднаго або двух (за выключэннем нядзелі) выхадных дзён, якія ў графіку работ (зменнасці) плануюцца як рабочыя дні.

Сума гадзін работы па графіку зменнасці пры пяцідзённым і шасцідзённым рабочым тыдні павінна адпавядаць разліковай норме рабочага часу кожнага каляндарнага года, якая вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 125. Зменная работа і рэжым рабочага часу пры зменнай рабоце

Работа ў дзве і больш змены лічыцца зменнай работай. Зменная работа ўводзіцца ў тых выпадках, калі працягласць вытворчага працэсу (работы) перавышае вызначаную працягласць штодзённай работы, а таксама ў мэтах больш эфектыўнага выкарыстання абсталявання, павелічэння аб'ёму вытворчасці (работ, паслуг).

Рэжым рабочага часу пры зменнай рабоце 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 вызначацца Урадам Рэспублікі Беларусь. Работнікі чаргуюцца па зменах раўнамерна. Работа 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 меншай за двойную працягласць часу работы 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 рабочага часу

У арганізацыях, дзе па ўмовах вытворчасці (работы) немагчымае або эканамічна немэтазгоднае прытрымліванне ўстаноўленай для дадзенай катэгорыі работнікаў штодзённай або штотыднёвай працягласці рабочага часу, можа прымяняцца падсумаваны ўлік рабочага часу.

Штотыднёвая працягласць рабочага часу пры падсумаваным уліку можа быць большая або меншая за вызначаную норму працягласці рабочага часу ў тыдзень (артыкулы 112–114). Пры гэтым штодзённая працягласць рабочага часу не можа перавышаць 12 гадзін у сярэднім за ўліковы перыяд.

Сума гадзін рабочага часу па графіку работ (зменнасці) за ўліковы перыяд не павінна перавышаць нормы гадзін за гэты перыяд, разлічанай у адпаведнасці з артыкуламі 112–117 гэтага Кодэкса.

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

Працягласць уліковага перыяду ўстанаўліваецца наймальнікам і не можа перавышаць аднаго каляндарнага года. Уліковы перыяд можа вызначацца каляндарнымі перыядамі (месяц, квартал), іншымі перыядамі.

Падсумаваны ўлік рабочага часу ўводзіцца наймальнікам па ўзгадненні з прафсаюзам.

Артыкул 127. Раздзяленне рабочага дня на часткі

На тых работах, дзе гэта неабходна з прычыны асаблівага характару працы, а таксама пры выкананні работ, інтэнсіўнасць якіх неаднолькавая на працягу рабочага дня (змены), рабочы 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 рабочага часу не павінна перавышаць вызначанай працягласці штодзённай работы.

Час перапынкаў на працягу рабочага дня ў рабочы час не ўключаецца.

Рашэнне аб раздзяленні рабочага дня на часткі прымаецца наймальнікам па ўзгадненні з прафсаюзам.

Артыкул 128. Рэжым гнуткага рабочага часу

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

Рэжым гнуткага рабочага часу ўстанаўліваецца наймальнікам па індывідуальных або калектывных просьбах па ўзгадненні з прафсаюзам пры ўмове, калі гэта ўлічвае інтарэсы вытворчасці, не прывядзе да ўскладненняў у рабоце арганізацыі, не парушыць нармальную дзейнасць і рытмічнасць вытворчасці, знешнія сувязі.

Работнікі, якія пераводзяцца на рэжым гнуткага рабочага часу, не пазней чым за месяц павінны быць праінфармаваны аб даце пераводу на гэты рэжым, азнаёмлены з умовамі і спецыфікай работы па дадзеным рэжыме. У пропусках такіх работнікаў робіцца адпаведная адзнака або выдаецца спецыяльны ўкладыш да пропуску ў арганізацыю.

Пры выкананні работы па-за арганізацыяй (службовая камандзіроўка, удзел у нарадах, канферэнцыях і т.п.) рэжым гнуткага рабочага часу не прымяняецца, а ўлік рабочага часу вядзецца як пры звычайным рэжыме.

Рэжым гнуткага рабочага часу можа прымяняцца як пры пяцідзённым і шасцідзённым рабочым тыдні, так і пры іншых рэжымах работы.

Прымяненне рэжыму гнуткага рабочага часу не ўносіць змяненняў ва ўмовы нармавання і аплаты працы работнікаў, парадак налічэння і велічыню даплат, не адбіваецца на даванні гарантый, працягласці працоўнага водпуску, падліку працоўнага стажу і іншых працоўных правах. Запіс аб рэжыме гнуткага рабочага часу ў працоўную кніжку не ўносіцца.

Артыкул 129. Састаўныя элементы і варыянты рэжымаў гнуткага рабочага часу

Гнуткі рабочы час уключае:

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

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

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

4) працягласць (тып) уліковага перыяду, якая вызначае каляндарны час (месяц, тыдзень і г.д.), на працягу якога кожным работнікам павінна быць адпрацавана ўстаноўленая заканадаўствам норма рабочых гадзін.

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

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

Магчымыя наступныя асноўныя варыянты рэжымаў гнуткага рабочага часу ў залежнасці ад працягласці ўліковага перыяду:

1) уліковы перыяд, роўны рабочаму дню, калі яго працягласць, устаноўленая заканадаўствам, поўнаасцю адпрацоўваецца ў той жа дзень;

2) уліковы перыяд, роўны рабочаму тыдню, калі яго працягласць, устаноўленая ў рабочых гадзінах, поўнаасцю адпрацоўваецца ў дадзеным рабочым тыдні;

3) уліковы перыяд, роўны рабочаму месяцу, калі вызначаная месячная норма рабочых гадзін поўнаасцю адпрацоўваецца ў дадзеным месяцы.

У асобных выпадках у якасці ўліковага перыяду могуць прымяняцца таксама рабочая дэкада, рабочы квартал з аналагічнымі ўмовамі адпрацоўкі, а таксама іншыя варыянты рэжымаў гнуткага рабочага часу, зручныя для наймальніка і работнікаў.

Артыкул 130. Выпадкі пераводу на звычайны рэжым работы

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

- 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 работу ва ўмовах гнуткага рабочага часу, упаўнаважаная службовая асоба наймальніка павінна перавесці дадзенае структурнае падраздзяленне на агульнаўстаноўлены рэжым работы.

Артыкул 131. Абмежаванні прымянення рэжымаў гнуткага рабочага часу

Рэжымы гнуткага рабочага часу, як правіла, не прымяняюцца ў перапынках вытворчасця, ва ўмовах трохзменнай работы, пры двухзменнай рабоце, калі адсутнічаюць свабодныя рабочыя месцы, на стыках змен, а таксама ў іншых выпадках, якія вызначаюцца спецыфікай вытворчасці.

Магчымасці для прымянення рэжымаў гнуткага рабочага часу ў асобных арганізацыях (іх структурных падраздзяленнях) могуць таксама абмяжоўвацца:

- 1) умовамі ўнутрывытворчай кааперацыі і знешніх сувязей арганізацыі;
- 2) асаблівасцямі працы асобных катэгорый работнікаў і характарам функцый, якія імі выконваюцца;
- 3) адсутнасцю належнага парадку ў нармаванні працы і ўліку рабочага часу;
- 4) нізкім узроўнем арганізацыі працы і вытворчасці, слабай працоўнай дысцыплінай;
- 5) асобымі патрабаваннямі да бяспекі працы, а таксама ўмовамі і асаблівасцямі вытворчасці.

Артыкул 132. Выкарыстанне рабочага часу

Работнікі абавязаны своєчасова прыходзіць на работу і поўнасю выкарыстоўваць устаноўленую заканадаўствам працягласць рабочага часу для выканання сваіх абавязкаў, а наймальнік павінен ствараць умовы для поўнага і прадукцыйнага выкарыстання рабочага часу.

У рабочы час забараняецца адцягваць работнікаў ад іх непасрэднай работы, вызваляць ад работы 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 рабочага часу

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

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

Улік явак на работу і адыходу з яе вядзецца ў табелях выкарыстання рабочага 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 работу і адыходу з яе, а таксама парадак іх запаўнення зацвярджаюцца наймальнікам.

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

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

У складзе неадпрацаванага часу выдзяляюцца аплатны і неаплатны часа таксама страты рабочага часу як па віне работніка, так і пры адсутнасці яго віны.

Фактычны рабочы час улічваецца з моманту яўкі работніка на месца выканання работы згодна з правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, графіку работ (зменнасці) або асобаму ўказанню наймальніка і да моманту фактычнага вызвалення ад работы ў гэты рабочы дзень (змену).

Як фактычна адпрацаваны павінен ўлічвацца час выканання асноўных і падрыхтоўча-заклучных аперацый (атрыманне нарада, матэрыялаў, інструментаў, азнаямленне з тэхнікай, дакументацыяй, падрыхтоўка і прыбіранне рабочага месца, здача гатовай прадукцыі і інш.), перапынкаў, прадугледжаных тэхналогіяй, арганізацыяй працы, правіламі яго тэхнічнага нармавання 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 работы (пастаяннага збору) і назад, час, неабходны на дарогу ад праходной да рабочага месца, на пераапраананне перад пачаткам і пасля заканчэння работы, на рэгістрацыю пры адыходзе.

Час унутрызменных прастоў улічваецца пачынаючы з пяці хвілін.

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

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

Артыкул 134. Перапынак для адпачынку і харчавання

Работнікам даецца на працягу рабочага дня перапынак для адпачынку і харчавання працягласцю не менш за 20 хвілін і не больш за дзве гадзіны, які выкарыстоўваецца работнікам па сваім меркаванні і ў рабочы час не ўключаецца.

Час давання перапынку і яго канкрэтная працягласць вызначаюцца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, або графікам работ (зменнасці), або па пагадненні паміж работнікам і наймальнікам.

Час, неабходны для прыёму харчавання на тых работах, дзе па ўмовах вытворчасці перапынак устанавіць нельга, і які даецца работніку на працягу рабочага дня, уключаецца ў рабочы час. Пералік такіх работ, парадак і месца прыёму харчавання 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, якія не абаграваюцца зімой, а таксама асобныя віды работ, нароўні з перапынкам для адпачынку і харчавання, даюцца дадатковыя спецыяльныя перапынкі на працягу рабочага дня, перапынкі, якія ўключаюцца ў рабочы час (для кармлення дзіцяці, перапынкі для абагравання, перапынкі для адпачынку на пагрузачна-разгрузачных і іншых работах). Віды гэтых работ, працягласць і парадак давання такіх перапынкаў вызначаюцца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку і (або) калектыўным дагаворам.

Артыкул 136. Выхадныя дні

Усім работнікам даюцца выхадныя дні (штотыднёвы бесперапынны адпачынак).

Пры пяцідзённым рабочым тыдні даюцца два выхадных дні кожны каляндарны тыдзень.

Пры шасцідзённым рабочым тыдні даецца адзін выхадны дзень.

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

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

Абодва выхадных дні даюцца, як правіла, запар. У мэтах рацыянальнага выкарыстання рабочага часу, выхадных дзён, дзяржаўных свят і святочных дзён (частка першая артыкула 147) Урад Рэспублікі Беларусь па ўзгадненні з Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь можа пераносіць асобныя рабочыя дні на выхадныя дні, якія прыпадаюць на суботу.

Перанос наймальнікам выхаднога 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 даюцца не пазней чым за шэсць рабочых дзён запар.

Артыкул 137. Права на выхадныя дні

Права на выхадныя дні маюць усе работнікі.

Выхадныя дні работнік можа выкарыстоўваць па сваім меркаванні.

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 работы ў свой выхадны дзень, то кампенсацыя за работу ва ўказаны дзень праводзіцца ў адпаведнасці з артыкулам 69 гэтага Кодэкса.

Артыкул 138. Працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку

Працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку павінна быць не менш 42 гадзін.

Працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку лічыцца згодна з правіламі унутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці) з моманту заканчэння рабочага дня (змены) напярэдадні выхаднога дня (выхадных дзён) і да моманту яго пачатку ў першы пасля выхаднога дня (выхадных дзён) рабочы дзень.

Пры зменнай рабоце, а таксама падсумаваным уліку рабочага часу мінімальна працягласць штотыднёвага адпачынку можа лічыцца ў сярэднім за ўліковы перыяд.

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

Калі выхадны дзень па правілах унутранага працоўнага распарадку або графіку работы (зменнасці) супадае з дзяржаўным святам або святочным днём (частка першая артыкула 147), выхадны дзень не пераносіцца і іншы дзень адпачынку не даецца.

Артыкул 140. Выхадныя дні ў бесперапынна дзеючых арганізацыях

У арганізацыях з бесперапынным вытворча-тэхналагічным цыклам (металургічная, хімічная вытворчасць, сельская гаспадарка і інш.), а таксама, арганізацыях, якія забяспечваюць пастаяннае бесперапыннае абслугоўванне насельніцтва, арганізацый (электрастанцыі, тэлеграф, пошта, хуткая дапамога, транспарт, абслугоўванне асноўнай вытворчасці і інш.), выхадныя дні даюцца 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.), выхадны дзень (выхадныя дні) ўстанаўліваецца ў іншы дзень тыдня ў парадку, прадугледжаным артыкуламі 136–139 гэтага Кодэкса, і з улікам рэкамендацый мясцовых выканаўчых і распарадчых органаў.

Артыкул 142. Работа ў выхадныя дні са згоды або па ініцыятыве работніка

Работа ў выхадныя дні дапускаецца па прапанове наймальніка і толькі са згоды работніка або па ініцыятыве работніка са згоды наймальніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных артыкулам 143 гэтага Кодэкса.

Калі да работы ў выхадны дзень прыцягваецца некалькі работнікаў, то наймальнік павінен атрымаць згоду ад кожнага з іх.

Неабходнасць выканання работы ў выхадны дзень са згоды або па ініцыятыве работніка вызначае наймальнік.

Артыкул 143. Выключныя выпадкі прыцягнення да работы ў выхадны дзень без згоды работніка

Наймальнік мае права прыцягваць работніка да работы ў яго выхадны 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 абставін, 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 работы

Дапускаецца выкарыстанне для работы не больш 12 выхадных дзён у год кожнага работніка.

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

Артыкул 145. Афармленне прыцягнення да работы ў выхадны дзень

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

Артыкул 146. Выключаны

Артыкул 147. Дзяржаўныя святы і святочныя дні

Работа не праводзіцца ў дзяржаўныя святы і святочныя дні, устаноўленыя і аб'яўленыя Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь нерабочымі.

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

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

Неадкладныя рамонтныя і пагрузачна-разгрузачныя работы могуць выконвацца ў дзяржаўныя святы і святочныя дні (частку першая гэтага артыкула) у адпаведнасці з зацверджаным графікам або па распараджэнні 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 работы па працоўным дагаворы на пэўны перыяд для адпачынку і іншых сацыяльных мэт з захаваннем ранейшай работы і зароботнай платы ў выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам.

Работнікам даюцца наступныя віды водпускаў:

1) працоўныя водпускі:

асноўны водпуск;

дадатковыя водпускі;

2) сацыяльныя водпускі:

па цяжарнасці і родах;

па доглядзе за дзецьмі;

у сувязі з атрыманнем адукацыі;

у сувязі з катастрофай на Чарнобыльскай АЭС;

па ўважлівых прычынах асабістага і сямейнага характару.

Артыкул 151. Падлік працягласці водпускаў

Працягласць водпускаў работнікаў лічыцца 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 імя наймальніка ўпаўнаважанай ім службовай асобай.

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

Артыкул 153. Мэта і агульныя ўмовы давання працоўнага водпуску

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

Працоўны водпуск даецца за работу на працягу рабочага года (штогод) з захаваннем ранейшай работы і сярэдняга заробку.

Пад ранейшай работай разумеецца работа, якая выконвалася да водпуску ў таго ж наймальніка, па той жа спецыяльнасці, пасадзе і кваліфікацыі на тым жа рабочым 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 каляндарных дні.

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

Працягласць асноўнага водпуску абавязковая для ўсіх наймальнікаў.

Артыкул 156. Выключаны

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

Работнікам, занятым на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, на падставе атэстацыі рабочых месцаў па ўмовах працы даецца дадатковы водпуск за работу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы.

Работнікам, праца якіх звязана з асаблівасцямі выканання работы, даецца дадатковы водпуск за асаблівы характар работы.

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

Артыкул 158. Дадатковы водпуск за ненармаваны рабочы дзень

Работнікам з ненармаваным рабочым днём наймальнік устанаўлівае дадатковы водпуск за ненармаваны рабочы дзень працягласцю да 7 каляндарных дзён.

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

Артыкул 159. Дадатковы водпуск за працяглы стаж работы

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

Парадак, умовы давання 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 спецыяльнасцях і відах вытворчасцей, работ, структурных падраздзяленняў), а персанальна – 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.

Замена грашовай кампенсацыяй водпускау, якія даюцца авансам, водпускау, якія даюцца цяжарным жанчынам, работнікам, прызнаным інвалідамі, работнікам, маладзейшым за васямнаццаць гадоў, і работнікам за работу ў зонах радыеактыўнага забруджвання, а таксама дадатковых водпускау за работу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асаблівы характар работы не дапускаецца.

Артыкул 162. Падсумоўванне працоўных водпускау

Дадатковыя водпускі далучаюцца да асноўнага водпуску (частка першая артыкула 155), калі іншае не прадугледжана актамі заканадаўства.

Артыкул 163. Рабочы год

Рабочы год, за які даецца працоўны водпуск, – прамежак часу, роўны па працягласці каляндарнаму году, але які падлічваецца для кожнага работніка з дня прыёму на работу.

Артыкул 164. Перыяды, якія ўключаюцца ў рабочы год

У рабочы год, за які даецца працоўны водпуск, за выключэннем выпадку, прадугледжанага часткай другой гэтага артыкула, уключаецца:

- 1) фактычна адпрацаваны час;
- 2) час, які работнік не працаваў, але за ім згодна з заканадаўствам або калектыўным дагаворам захоўваліся ранейшая работа і заработная плата або яму выплачвалася дапамога па дзяржаўным сацыяльным страхаванні, за выключэннем часу водпуску па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў;
- 3) час прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам водпускаяў без захавання заробтнай платы, калі гэтыя водпускі не перавышаюць 14 календарных дзён на працягу рабочага года;
- 4) час аплачанага вымушанага прагулу;
- 5) іншыя перыяды, якія не адпавядаюць умовам, вызначаным пунктамі 1–4 гэтай часткі, але ў дачыненні якіх заканадаўствам або калектыўным дагаворам, пагадненнем прадугледжана ўключэнне іх у рабочы год.

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

Артыкул 165. Умова, пры якой зрушваецца рабочы год

Калі сума перыядаў, якія ўключаюцца ў рабочы год згодна з артыкулам 164 гэтага Кодэкса, меншая за 12 поўных календарных месяцаў, рабочы год работніка зрушваецца на час, якога нехапае.

Артыкул 166. Умовы давання працоўных водпускаяў за першы рабочы год

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

Да сканчэння шасці месяцаў работы наймальнік абавязаны даць 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 работу ў парадку пераводу;
- 4) выключаны;
- 5) сумяшчальнікам, калі працоўны водпуск па асноўным месцы работы даводзіцца на перыяд да шасці месяцаў работы па сумяшчальніцтве;
- 6) выключаны;
- 7) удзельнікам Вялікай Айчыннай вайны;
- 8) жанчынам, якія маюць двух і больш дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў або дзіця-інваліда ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў;
- 9) работнікам, якія атрымліваюць агульную сярэднюю, прафесіянальна-тэхнічную, сярэднюю 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 даецца адначасова з водпускам іх мужоў (жонак).

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

Артыкул 167. Умовы давання працоўных водпускаў за другі і наступныя рабочыя гады

Працоўныя водпускі (асноўны і дадатковы) за другі і наступныя рабочыя гады даюцца ў любы час рабочага года ў адпаведнасці з чарговасцю давання працоўных водпускаў, калі іншае не прадугледжана гэтым Кодэксам.

Артыкул 168. Чарговасць давання працоўных водпускаў

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

Графік працоўных водпускаў складаецца на каляндарны год не пазней 5 студзеня або іншага тэрміну, устаноўленага калектыўным дагаворам, пагадненнем або ўзгодненага наймальнікам з прафсаюзам, і даводзіцца да ведама ўсіх работнікаў.

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

Пры стварэнні графіка працоўных водпускаў наймальнік абавязаны запланаваць водпуск па жаданні работніка:

у летні або іншы зручны час:

- 1) асобам, маладзейшым за васямнаццаць гадоў;
- 2) ветэранам Вялікай Айчыннай вайны і ветэранам баявых дзеянняў на тэрыторыі іншых дзяржаў;
- 3) жанчынам, якія маюць двух і больш дзяцей ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў або дзіця-інваліда ва ўзросце да васямнаццаці гадоў;
- 4) работнікам, якія захварэлі і перанеслі прамянёвую хваробу, выкліканую наступствамі катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, іншых радыяцыйных аварыяў;
- 5) работнікам, якія з'яўляюцца інвалідамі, у дачыненні якіх вызначана прычинная сувязь калецтва або захворвання, якія прывялі да інваліднасці, з катастрофай на Чарнобыльскай АЭС;
- 6) удзельнікам ліквідацыі наступстваў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС;
- 7) работнікам, эвакуіраваным, адселеным, самастойна выехаўшым з тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання з зоны эвакуацыі (адчужэння), зоны першачарговага адсялення і зоны наступнага адсялення, за выключэннем прыбыўшых ва ўказаныя зоны пасля 1 студзеня 1990 года;
- 8) донарам крыві і яе кампанентаў, узнагароджаным нагрудным знакам узнагароды Міністэрства аховы здароўя Рэспублікі Беларусь «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) у іншых выпадках, прадугледжаных калектыўным або працоўным дагаворам;

у пэўны перыяд:

1) работнікам, якія атрымліваюць агульную сярэднюю, прафесіянальна-тэхнічную, сярэднюю 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 падчас 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 рабоце;

4) настаўнікам (выкладчыкам) устаноў агульнай сярэдняй, прафесіянальна-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;

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

Артыкул 169. Абавязак наймальніка апавяшчаць работніка аб часе пачатку працоўнага водпуску

Наймальнік абавязаны апавяшчаць работніка аб часе пачатку працоўнага водпуску не пазней чым за 15 каляндарных дзён.

Работнік, якому працоўны водпуск даецца індывідуальна, апавяшчаецца ў той ж тэрмін пісьмова.

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

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

У выключных выпадках, калі даванне поўнага працоўнага водпуску работніку ў бягучым рабочым годзе можа неспрыяльна адбіцца на нармальнай дзейнасці арганізацыі, індывідуальнага прадпрымальніка, дапускаецца са згоды работніка перанос часткі водпуску на наступны рабочы год.

Частка працоўнага водпуску, якая засталася, не можа меншай за чатырнаццаць каляндарных дзён і даецца да заканчэння бягучага рабочага года.

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

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

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

Працоўны водпуск можа перанесены або прадоўжаны:

1) пры часовай непрацаздольнасці работніка;

- 2) пры наступленні тэрміну водпуску па цяжарнасці і родах;
- 3) у выпадку прыцягнення работніка да выканання дзяржаўных абавязкаў з правам на вызваленне ад работы;
- 4) пры супадзенні працоўнага водпуску з водпускам у сувязі з атрыманнем адукацыі (калі работнік аформіў такі водпуск перад працоўным водпускам або падчас апошняга пасля атрымання выкліку ўстанова адукацыі);
- 5) у выпадках нявыплаты работніку ў вызначаны тэрмін зароботнай 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, наступаюць падчас працоўнага водпуску, ён працягваецца на адпаведную колькасць каляндарных дзён або па жаданні работніка нявыкарыстаная частка водпуску пераносіцца на іншы ўзгоднены з наймальнікам тэрмін бягучага рабочага года.

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

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

Артыкул 172. Права наймальніка на датэрміновае даванне працоўнага водпуску работнікам

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

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

Калі працоўны водпуск дадзены з прытрымліваннем вызначанага 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 першага артыкула 179 гэтага Кодэкса.

Артыкул 174. Раздзяленне 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).

Нявыкарыстаная ў сувязі з гэтым частка водпуску па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам даецца на працягу бягучага рабочага года або па жаданні работніка далучаецца да водпуску за наступны рабочы год або кампенсуецца ў грашовай форме.

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

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

Артыкул 175. Захаванне сярэдняга заробку за час працоўнага водпуску

За час працоўнага водпуску за работнікам захоўваецца сярэдні заробак, які падлічваецца 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 падліку працягласці працоўнага водпуску прапарцыянальна адпрацаванаму часу

Працягласць працоўнага водпуску прапарцыянальна адпрацаванаму ў рабочым годзе часу лічыцца шляхам памнажэння велічыні водпуску, які прыпадае на адзін месяц, на колькасць адпрацаваных месяцаў у рабочым годзе.

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

Разлік адпрацаваных у рабочым годзе поўных месяцаў праводзіцца наступным чынам:

- 1) падлічваюцца дні, якія ўключаюцца ў рабочы год;
- 2) атрыманая сума дзеліцца на сярэднямесячную колькасць каляндарных дзён за год;
- 3) рэшта дзён, якая складае 15 і больш каляндарных дзён, акругляецца да поўнага месяца, а якая складае менш 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 дадзены 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 даецца ў межах тэрміну працоўнага дагавора.

Пры даванні 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 выкарыстоўваў або выкарыстоўваў не поўнасцю працоўны водпуск, выплачваецца грашовая кампенсацыя.

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

Калі да дня звальнення работнік прапрацаваў частку рабочага года, грашовая кампенсацыя выплачваецца прапарцыянальна адпрацаванаму часу.

Грашовая кампенсацыя за нявыкарыстаны працоўны водпуск пры звальненні выплачваецца ў дзень звальнення.

Артыкул 180. Выключаны

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

За прагул без уважлівай прычыны наймальнік мець права зменшыць работніку працягласць працоўнага водпуску на колькасць дзён прагулу. Пры гэтым працягласць працоўнага водпуску не можа меншай за асноўны водпуск (24 каляндарных дні).

Артыкул 182. Аднаразовая выплата на аздараўленне пры даванні працоўнага водпуску

У выпадках, прадугледжаных заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам, наймальнік абавязаны пры даванні працоўнага водпуску (а пры раздзяленні яго на часткі – пры даванні 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 даюцца ў мэтах стварэння спрыяльных умоў для мацярынства, догляду за дзецьмі, адукацыі, задавальнення сямейна-бытавых патрэбнасцей і для іншых сацыяльных мэт у адпаведнасці з гэтым Кодэксам.

Права на сацыяльныя водпускі работнікаў не залежыць ад працягласці, месца і віду работы, наймення і арганізацыйна-прававой формы арганізацыі.

На час сацыяльных водпускаў захоўваецца ранейшая работа і ў выпадках, прадугледжаных гэтым Кодэксам або калектыўным дагаворам, пагадненнем, – заробная плата.

Сацыяльныя водпускі даюцца звыш працоўнага водпуску.

Сацыяльныя водпускі даюцца 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 рабочы год і не замяняецца грашовай кампенсацыяй, у тым ліку пры звальненні.

Артыкул 184. Водпуск па цяжарнасці і родах

Жанчынам даецца 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, (пераважна) якія пастаянна пражываюць і (або) працуюць на тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання, даецца водпуск па цяжарнасці і родах працягласцю 146 календарных дзён (у выпадках ускладненых родаў, у тым ліку нараджэння дваіх і больш дзяцей, – 160 календарных дзён).

За час знаходжання ў водпуску па цяжарнасці і родах прызначаецца і выплачваецца дзяржаўная дапамога па дзяржаўным сацыяльным страхаванні ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Артыкул 185. Водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў

Працуючым жанчынам незалежна ад працоўнага стажу па іх жаданні наймальнік абавязаны даць пасля заканчэння водпуску па цяжарнасці і родах водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў.

Водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў даецца па меркаванні сям'і працуючым бацьку або іншаму сваяку, члену сям'і дзіцяці ў выпадку выхаду маці дзіцяці на работу (службу), навучанне (пры атрыманні прафесіянальна-тэхнічнай, сярэдняй спецыяльнай, вышэйшай або паслявузаўскай адукацыі ў дзённай форме атрымання адукацыі), праходжанні падрыхтоўкі ў клінічнай ардынатуры ў вочнай форме, а таксама калі яна з'яўляецца індывідуальным прадпрымальнікам, натарыусам, адвакатам, творчым работнікам, асобай, якая ажыццяўляе рамесную дзейнасць, дзейнасць у сферы аграэкаатурызму (за выключэннем асоб, якія прыпынілі адпаведную дзейнасць у парадку, устаноўленым заканадаўствам).

У выпадку ўстанаўлення апекі над дзіцём водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў даецца працуючаму апекуну.

Водпуск, прадугледжаны гэтым артыкулам, даецца па пісьмовай заяве і можа быць выкарыстаны поўнасцю або па частках любой працягласці.

Водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў перапыняецца ў выпадку давання маці дзіцяці водпуску па цяжарнасці і родах і працягваецца пасля яго заканчэння ў парадку, прадугледжаным часткай чацвёртага гэтага артыкула.

Водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох год, дадзены асобам, указаным у частках другой і трэцяй гэтага артыкула, спыняецца з дня, які ідзе следам за днём страты падстаў, па якіх гэты водпуск быў ім дадзены.

Пры наяўнасці ў сям'і дваіх і больш дзяцей ва ўзросце да трох гадоў водпуск, прадугледжаны гэтым артыкулам, даецца адной асобе.

За час знаходжання ў водпуску па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў прызначаецца 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 за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў яны могуць працаваць па асноўным (па іншай прафесіі, пасадзе) або іншым месцы работы на ўмовах няпоўнага рабочага часу (не больш паловы месячнай нормы рабочага часу).

Водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў уключаецца ў стаж работы, а таксама ў стаж работы па спецыяльнасці, прафесіі, пасады ў адпаведнасці з заканадаўствам.

У стаж работы, які дае права на наступныя працоўныя водпускі, час водпуску па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў не залічваецца.

Артыкул 186. Выключаны

Артыкул 187. Выключаны

Артыкул 188. Выключаны

Артыкул 189. Кароткачасовы водпуск без захавання зароботнай платы, які наймальнік абавязаны даць работніку

Наймальнік абавязаны па жаданні работніка даць водпуск без захавання зароботнай платы працягласцю да 14 каляндарных дзён наступным катэгорыям работнікаў:

1) жанчынам, якія маюць двух 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, які ажыццяўляюць догляд за хворым членамсямі 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 дае кароткачасовы водпуск без захавання зароботнай платы іншай працягласці.

Водпускі, прадугледжаныя гэтым артыкулам, даюцца на працягу каляндарнага года ў перыяд, узгоднены бакамі.

Артыкул 190. Кароткачасовы водпуск без захавання зароботнай платы па сямейна-бытавых прычынах, для работы над дысертацыяй, напісання падручнікаў і па іншых уважлівых прычынах, які даецца па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам

Па сямейна-бытавых прычынах, для работы над дысертацыяй, напісання падручнікаў і па іншых уважлівых прычынах апрача тых, якія прадугледжаны часткай першай артыкула 189 гэтага Кодэкса, работніку па яго пісьмовай заяве можа быць дадзены на працягу каляндарнага года водпуск без захавання зароботнай платы не больш 30 каляндарных дзён, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем, наймальнікам.

Уважлівасць прычын ацэньвае наймальнік, калі іншае не вызначана калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Артыкул 191. Водпуск без захавання або з частковым захаваннем зароботнай платы, які даецца па ініцыятыве наймальніка

Пры неабходнасці часовага прыпынення работ або часовага змяншэння іх аб'ёму, а таксама пры адсутнасці іншай работы, на якую неабходна часова перавесці работніка ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або рэабілітацыйнай экспертнай камісіі, наймальнік мае права са згоды работніка (работнікаў) даць яму (ім) водпуск (водпускі) без захавання або з частковым захаваннем зароботнай платы, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Памер зароботнай платы, якая захоўваецца, вызначаецца па дамоўленасці паміж наймальнікам і работнікамі, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Артыкул 192. Даванне 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 даць частку працоўнага водпуску па правілах, устаноўленых часткай першага артыкула 174 гэтага Кодэкса.

ГЛАВА 13 ПРАЦОЎНАЯ ДЫСЦЫПЛІНА

Артыкул 193. Паняцце працоўнай дысцыпліны

Працоўная дысцыпліна – абавязковае для ўсіх работнікаў падпарадкаванне ўстаноўленаму працоўнаму распарадку і належнае выкананне сваіх абавязкаў.

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 нарматыўнымі прававымі актамі;

2) штатным раскладам;

3) службовымі інструкцыямі работнікаў;

4) графікамі работ (зменнасці);

5) графікамі водпускаў.

Лакальныя нарматыўныя 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 вызначаюцца 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 асобыя 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 супрацьпраўнае, вінаватае невыкананне або неналежнае выкананне работнікам сваіх працоўных абавязкаў (дысцыплінарная правіннасць) вызначаецца дысцыплінарная адказнасць (артыкулы 198–204).

Артыкул 198. Меры дысцыплінарнага спагнання

За здзяйсненне дысцыплінарнай правіннасці наймальнік можа прымяніць да работніка наступныя меры дысцыплінарнага спагнання:

- 1) заўвага;
- 2) вымова;
- 3) звальненне (пункты 4, 5, 7, 8 і 9 артыкула 42, пункты 1 і 5¹ 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, абставіны, пры якіх ён здзейснены, папярэдняя работа і паводзіны работніка на вытворчасці.

Да работнікаў, якія ўчынілі дысцыплінарную правіннасць, незалежна ад прымянення мер дысцыплінарнага спагнання могуць прымяняцца: пазбаўленне прэмій, змяненне часу давання працоўнага водпуску і іншыя меры. Віды і парадак прымянення гэтых мер вызначаюцца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку, калектыўным дагаворам, пагадненнем, іншымі лакальнымі нарматыўнымі прававымі актамі.

Артыкул 199. Парадак прымянення дысцыплінарных спагнанняў

Да прымянення дысцыплінарнага спагнання наймальнік абавязаны запатрабаваць пісьмовае тлумачэнне работніка.

Адмова работніка ад дачы тлумачэння не з'яўляецца перашкодай для прымянення спагнання і афармляецца актамі з указаннем сведак, якія прысутнічаюць пры гэтым.

За кожную дысцыплінарную правіннасць можа быць прыменена толькі адно дысцыплінарнае спагнанне.

Дысцыплінарнае спагнанне афармляецца загадам (распараджэннем), пастановай наймальніка.

Загад (распараджэнне), пастанова аб дысцыплінарным спагнанні з указаннем матываў аб'яўляецца работніку пад роспіс у пяцідзённы тэрмін, не лічачы часу хваробы работніка і (або) знаходжання яго ў водпуску.

Работнік, не азнаёмлены з загадам (распараджэннем), пастановай аб дысцыплінарным спагнанні, лічыцца не маючым дысцыплінарнага спагнання.

Адмова работніка ад азнаямлення з загадам (распараджэннем), пастановай афармляецца актамі з указаннем сведак, якія прысутнічаюць пры гэтым.

Артыкул 200. Тэрміны прымянення дысцыплінарных спагнанняў

Дысцыплінарнае спагнанне прымяняецца не пазней аднаго месяца з дня выяўлення дысцыплінарнай правіннасці, не лічачы часу хваробы работніка і (або) знаходжання яго ў водпуску.

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 аднаго месяца з дня адмовы ва ўзбуджэнні або спынення крымінальнай справы.

Дысцыплінарнае спагнанне не можа прыменена пазней шасці месяцаў, а па выніках рэвізіі, праверкі, праведзенай кампетэнтнымі дзяржаўнымі органамі або арганізацыямі, – пазней двух гадоў з дня здзяйснення дысцыплінарнай правіннасці. Ва ўказаных тэрміны не ўключаецца час вытворчасці па крымінальнай справе.

Артыкул 201. Органы (кіраўнікі), правамоцныя прымяняць дысцыплінарныя спагнанні

Дысцыплінарнае спагнанне прымяняецца органам (кіраўніком), якому дадзена права прыёму (выбрання, зацвярджэння, прызначэння на пасаду) і звальнення работнікаў, або па яго даручэнні іншым органам (кіраўніком).

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 адносінах да органаў (кіраўнікоў), указаных у частцы першай гэтага артыкула.

Работнікі, якія займаюць выбарныя пасады, могуць быць звольнены з работы толькі па рашэнні органа, якім яны выбраны, і толькі на падставах, прадугледжаных заканадаўствам.

Артыкул 202. Парадак абскарджання дысцыплінарных спагнанняў

Дысцыплінарнае спагнанне можа абскарджана ў парадку, устаноўленым гэтым Кодэксам.

Орган, які разглядае працоўную спрэчку, з улікам ступені віны работніка, адпаведнасці дысцыплінарнага спагнання цяжару дысцыплінарнай правіннасці, абставін, пры якіх правіннасць здзейснена, 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 дадзеных яму паўнамоцтваў) дысцыплінарнае спагнанне, накладзенае ніжэйстаячым органам (кіраўніком), калі выявіць, што гэта спагнанне не адпавядае цяжару здзейсненай дысцыплінарнай правіннасці.

Узмацненне дысцыплінарнага спагнання не дапускаецца, калі пытанне аб накладанні дысцыплінарнага спагнання разглядаецца па скарге 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 асобай, якая не падвяргалася дысцыплінарнаму спагнанню. Пры гэтым дысцыплінарнае спагнанне пагашаецца аўтаматычна без выдання загада (распараджэння), пастановы.

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.

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 вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

ГЛАВА 15 СУМЯШЧЭННЕ РАБОТЫ З АТРЫМАННЕМ АДУКАЦЫІ

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

Пры ўстанаўленні больш высокай кваліфікацыі (разраду, класа, катэгорыі і інш.) па прафесіі (пасадзе) або пры прасоўванні па рабоце ўлічваюцца паспяховае праходжанне работнікамі прафесійнай падрыхтоўкі, павышэнне кваліфікацыі, праходжанне перападрыхтоўкі, стажыроўкі работнікаў, наяўнасць агульнай сярэдняй, прафесіянальна-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, прафесіянальна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Для работнікаў, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесіянальна-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 устанаўліваюцца скарачаны рабочы тыдзень або скарачаная працягласць штодзённай работы з захаваннем не менш 50 працэнтаў сярэдняй заробтнай платы, і ім даюцца водпускі ў сувязі з атрыманнем адукацыі, прадугледжаныя артыкуламі 208 і 211 гэтага Кодэкса.

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

Для работнікаў, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесіянальна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі, у перыяд навучальнага года ўстанаўліваецца скарачаны рабочы тыдзень на адзін рабочы дзень або адпаведную яму

колькасць рабочых гадзін (пры скарачэнні рабочага дня на працягу тыдня) з аплатай не менш 50 працэнтаў сярэдняй зароботнай платы па асноўным месцы работы.

Наймальнік мае права дадаткова даваць у перыяд навучальнага года без урону для вытворчай дзейнасці па жаданні работнікаў, указаных у частцы першай гэтага артыкула, штотыднёвыя свабодныя ад работы дні без захавання зароботнай 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, даецца на перыяд падагульняючай атэстацыі пры атрыманні агульнай сярэдняй адукацыі водпуск працягласцю не менш 20 каляндарных дзён, а пры атрыманні агульнай базавай адукацыі – не менш 9 каляндарных дзён з захаваннем сярэдняй зароботнай платы па асноўным месцы работы.

Работнікам, дапушчаным да атэстацыі ў парадку экстэрнату пры атрыманні агульнай базавай адукацыі, даецца водпуск працягласцю не менш 17 каляндарных дзён, а дапушчаным да атэстацыі ў парадку экстэрнату пры атрыманні агульнай сярэдняй адукацыі – не менш 20 каляндарных дзён з захаваннем сярэдняй зароботнай платы па асноўным месцы работы.

Артыкул 209. Выключаны

Артыкул 210. Выключаны

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

Работнікам, якія атрымліваюць прафесіянальна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі па накіраванні наймальніка або ў адпаведнасці з калектыўным або працоўным дагаворам, даецца водпуск з захаваннем сярэдняй зароботнай платы па асноўным месцы работы 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 падагульняючай атэстацыі – 20 каляндарных дзён.

Работнікам, якія атрымліваюць прафесіянальна-тэхнічную адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі пры адсутнасці накіравання наймальніка або іншых падстаў, прадугледжаных калектыўным або працоўным дагаворам, могуць давацца водпускі без захавання зароботнай платы працягласцю, прадугледжанай часткай першага 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, даецца водпуск без захавання зароботнай платы працягласцю не менш 7 каляндарных дзён, а ва ўстановы адукацыі для атрымання вышэйшай адукацыі – не менш 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 даюцца гаранты, 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 давацца водпускі без захавання зароботнай платы працягласцю, прадугледжанай артыкулам 216 гэтага Кодэкса.

Артыкул 215. Скарачэнне рабочага часу для работнікаў, якія атрымліваюць сярэдняю спецыяльную і вышэйшую адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі

Работнікі, якія атрымліваюць сярэдняю спецыяльную і вышэйшую адукацыю ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі, на перыяд чатырох навучальных месяцаў перад пачаткам выканання дыпломнага праекта (дыпломнай работы) і (або) здачы дзяржаўных экзаменаў маюць права на скарачаны рабочы тыдзень на адзін рабочы дзень або адпаведную яму колькасць рабочых гадзін (пры скарачэнні рабочага дня на працягу тыдня) для падрыхтоўкі да заняткаў з аплатай не менш 50 працэнтаў сярэдняй зароботнай платы па асноўным месцы работы.

Наймальнік мае права даваць на працягу указаных чатырох месяцаў дадаткова па жаданні работніка штотыднёвыя свабодныя ад работы дні без захавання зароботнай платы, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам.

Артыкул 216. Водпускі ў сувязі з атрыманнем адукацыі работнікам, 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 адукацыі ў вячэрняй форме атрымання адукацыі, на перыяд экзаменацыйнай сесіі ў навучальным годзе даецца водпуск:

- 1) на першым і другім курсах – да 10 каляндарных дзён;
- 2) на трэцім і наступных курсах – да 20 каляндарных дзён.

Работнікам, які паспяхова асвойваюць змест адукацыйных праграм пры атрыманні вышэйшай адукацыі ў вячэрняй форме атрымання адукацыі, на перыяд установачнай або лабараторна-экзаменацыйнай сесіі ў навучальным годзе даецца водпуск:

- 1) на першым і другім курсах – да 20 каляндарных дзён;
- 2) на трэцім і наступных курсах – да 30 каляндарных дзён.

Работнікам, якія паспяхова асвойваюць змест адукацыйных праграм пры атрыманні сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыі ў завочнай форме атрымання адукацыі, на перыяд установачнай або лабараторна-экзаменацыйнай сесіі ў навучальным годзе даецца водпуск:

- 1) на першым і другім курсах – да 20 каляндарных дзён;
- 2) на трэцім і наступных курсах – да 30 каляндарных дзён.

Работнікам пры атрыманні сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі даецца водпуск:

- 1) на перыяд здачы дзяржаўных экзаменаў – 20 каляндарных дзён;
- 2) на перыяд падрыхтоўкі і абароны дыпломнага праекта (работы) – 90 каляндарных дзён.

Работнікам пры атрыманні паслявузаўскай адукацыі ў завочнай форме атрымання адукацыі, якія паспяхова выконваюць індывідуальныя планы, штогод даецца водпуск для здачы кандыдацкіх экзаменаў працягласцю 15 каляндарных дзён.

За час водпуску, якія даюцца ў сувязі з атрыманнем сярэдняй спецыяльнай і вышэйшай адукацыі ў вячэрняй або завочнай форме атрымання адукацыі, за работнікам захоўваецца сярэдняя заробная плата.

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 давацца водпускі без захавання заробнай 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 ў адносінах да парадку, устаноўленага 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 дадзена права ажыццяўляць адукацыйную дзейнасць і якія 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 работы з атрыманнем адпаведнай адукацыі, даваць гарантыі, устаноўленыя гэтым Кодэксам, калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам.

Пры накіраванні наймальнікам работніка на прафесійную падрыхтоўку, павышэнне кваліфікацыі, стажыроўку і перападрыхтоўку работніку даюцца 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. Паняцце аховы працы, патрабаванні па ахове працы

Ахова працы – сістэма забеспячэння бяспекі жыцця і здароўя работнікаў у працэсе працоўнай дзейнасці, якая ўключае прававыя, сацыяльна-эканамічныя, арганізацыйныя, тэхнічныя, псіхафізіялагічныя, санітарна-проціэпідэмічныя, лячэбна-прафілактычныя, рэабілітацыйныя і іншыя мерапрыемствы і сродкі.

Патрабаванні па ахове працы – нарматыўныя прадпісанні, накіраваныя на захаванне жыцця, здароўя і працаздольнасці работнікаў у працэсе іх працоўнай дзейнасці, якія ўтрымліваюцца ў нарматыўных прававых актах, у тым ліку тэхнічных нарматыўных прававых актах.

Артыкул 221¹. Дзяржаўнае кіраванне ў галіне аховы працы

Дзяржаўнае кіраванне ў галіне аховы працы ажыццяўляецца на:

рэспубліканскім узроўні – Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы, іншымі рэспубліканскімі органамі дзяржаўнага кіравання ў межах іх кампетэнцыі;

галіновым узроўні – рэспубліканскімі органамі дзяржаўнага кіравання і іншымі дзяржаўнымі арганізацыямі, падпарадкаванымі Ураду Рэспублікі Беларусь;

тэрытарыяльным узроўні – мясцовымі выканаўчымі і распарадчымі органамі.

Урад Рэспублікі Беларусь забяспечвае правядзенне адзінай дзяржаўнай палітыкі ў галіне аховы працы, у межах сваёй кампетэнцыі вызначае паўнамоцтвы рэспубліканскіх

органаў дзяржаўнага кіравання і іншых дзяржаўных арганізацый, падпарадкаваных Ураду Рэспублікі Беларусь, у гэтай галіне, арганізуе распрацоўку рэспубліканскіх мэтавых праграм па паляпшэнні ўмоў і аховы працы, ажыццяўляе іншыя паўнамоцтвы, прадугледжаныя заканадаўчымі актамі.

Рэспубліканскія органы дзяржаўнага кіравання і іншыя дзяржаўныя арганізацыі, падпарадкаваныя Ураду Рэспублікі Беларусь, ажыццяўляюць:

распрацоўку і прыняцце ў межах сваёй кампетэнцыі нарматыўных прававых актаў, у тым ліку тэхнічных нарматыўных прававых актаў, якія ўтрымліваюць патрабаванні па ахове працы, распрацоўку і рэалізацыю галіновых мэтавых праграм па паляпшэнні ўмоў і аховы працы;

аналіз прычын вытворчага траўматызму і прафесійнай захворвальнасці ў падначаленых або ўваходных у іх склад (сістэму) арганізацыях, у тым ліку іх адасобленых падраздзяленнях, якія маюць уліковы нумар плацельшчыка (далей – падначаленыя арганізацыі), распрацоўку і рэалізацыю мер па іх прафілактыцы;

кантроль за адпаведнасцю патрабаванням заканадаўства аб ахове працы дзейнасці, якая ажыццяўляецца падначаленымі арганізацыямі (далей – ведамасны кантроль);

арганізацыю навучання і праверкі ведаў па пытаннях аховы працы кіраўнікоў і спецыялістаў падначаленых арганізацый;

іншыя паўнамоцтвы ў галіне аховы працы, прадугледжаныя заканадаўствам.

Мясцовыя выканаўчыя і распарадчыя органы ажыццяўляюць:

распрацоўку і рэалізацыю тэрытарыяльных мэтавых праграм па паляпшэнні ўмоў і аховы працы;

нагляд за прытрымліваннем заканадаўства аб ахове працы, заканадаўства аб працы па пытаннях давання кампенсацый работнікам за работу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы ў арганізацыях, размешчаных на падведмай ім тэрыторыі, і ведамасны кантроль;

інфармацыйнае забеспячэнне арганізацый, размешчаных на падведмай ім тэрыторыі, па пытаннях аховы працы;

арганізацыю навучання і праверкі ведаў па пытаннях аховы працы кіраўнікоў і спецыялістаў арганізацый, размешчаных на падведмай ім тэрыторыі, якія не з'яўляюцца падначаленымі арганізацыямі рэспубліканскіх органаў дзяржаўнага кіравання і іншых дзяржаўных арганізацый, падпарадкаваных Ураду Рэспублікі Беларусь, і іншых арганізацый;

іншыя паўнамоцтвы ў галіне аховы працы, прадугледжаныя заканадаўствам.

Артыкул 221². Адпаведнасць прадукцыі, аб'ектаў, прызначаных для выпуску прадукцыі і аказання паслуг, патрабаванням па ахове працы

Прадукцыя, працэсы яе распрацоўкі, вытворчасці, эксплуатацыі (выкарыстання), захоўвання, перавозкі, рэалізацыі і утылізацыі павінны адпавядаць патрабаванням па ахове працы.

Праектная дакументацыя на будаўніцтва (рэканструкцыю) аб'ектаў, прызначаных для выпуску прадукцыі і аказання паслуг, а таксама тэхнічная дакументацыя на вытворчае абсталяванне, тэхналагічныя працэсы павінны адпавядаць патрабаванням па ахове працы.

Аб'екты, прызначаныя для выпуску прадукцыі і аказання паслуг, павінны адпавядаць патрабаванням па ахове працы і не могуць быць прыняты ў эксплуатацыю без заключэнняў органаў, упаўнаважаных на ажыццяўленне кантролю (нагляду), аб адпаведнасці гэтых аб'ектаў указаным патрабаванням.

Артыкул 222. Права работніка на ахову працы

Кожны работнік мае права на:

- 1) рабочае месца, якое адпавядае патрабаванням па ахове працы;
- 2) навучанне бяспечным метадам і прыёмам працы, правядзенне інструктажу па ахове працы;
- 3) забеспячэнне неабходнымі сродкамі індывідуальнай абароны, сродкамі калектыўнай абароны, санітарна-бытавымі памяшканнямі, аснашчанымі неабходнымі прыладамі і сродкамі;
- 4) атрыманне ад наймальніка дакладнай інфармацыі аб стане ўмоў і аховы працы на рабочым месцы, а таксама аб сродках абароны ад уздзеяння шкодных і (або) небяспечных вытворчых фактараў;
- 5) асабісты ўдзел або ўдзел праз свайго прадстаўніка ў разглядзе пытанняў, звязаных з забеспячэннем бяспечных умоў працы, правядзенні органамі, упаўнаважанымі на ажыццяўленне кантролю (нагляду), у вызначаным парадку праверак прытрымлівання заканадаўства аб ахове працы на яго рабочым месцы, расследаванні няшчаснага выпадку на вытворчасці, які адбыўся з ім, і (або) яго прафесійнага захворвання;
- б) адмову ад выканання даручанай работы ў выпадку ўзнікнення непасрэднай небяспекі для жыцця і здароўя яго і навакольных да ліквідацыі гэтай небяспекі, а таксама пры недаванні яму сродкаў індывідуальнай абароны, якія непасрэдна забяспечваюць бяспеку працы. Пералік сродкаў індывідуальнай абароны, якія непасрэдна забяспечваюць бяспеку працы, зацвярджаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы. Пры адмове ад выканання даручанай работы па ўказаных падставах работнік абавязаны неадкладна пісьмова паведаміць наймальніку або ўпаўнаважанай службовай асобе наймальніка аб матывах такой адмовы, падпарадкоўвацца правілам унутранага працоўнага распарадку, за выключэннем выканання вышэйуказанай работы.

Артыкул 223. Гарантыі права работніка на ахову працы

Для рэалізацыі права работніка на ахову працы дзяржава ажыццяўляе дзяржаўнае кіраванне ў галіне аховы працы, кантроль (нагляд) за прытрымліваннем заканадаўства аб ахове працы і вызначае адказнасць за парушэнне заканадаўства аб ахове працы.

Пры адмове работніка ад выканання даручанай работы ў выпадку ўзнікнення непасрэднай небяспекі для жыцця і здароўя яго і навакольных; недавання яму сродкаў індывідуальнай абароны, якія непасрэдна забяспечваюць бяспеку працы; прыпынення і забароны правядзення работ органамі, упаўнаважанымі на ажыццяўленне кантролю (нагляду), работніку да ліквідацыі парушэнняў або да стварэння новага рабочага месца павінна быць дадзена іншая работа, якая адпавядае яго кваліфікацыі, або, з яго згоды, работа з аплатай, не ніжэйшай за сярэдні заробак па ранейшай рабоце 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 даць работніку з яго згоды работу ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або 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, на перапынкі, якія аплачваюцца па ўмовах працы, скарачаны рабочы дзень, дадатковы водпуск, іншыя кампенсацыі. Памеры (аб'ёмы) і парадак давання кампенсацый па ўмовах працы вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

У службовых камандзіроўках або пры раз'язным характары работы 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 па калектыўным дагаворы, пагадненні або працоўным дагаворы іншыя меры, якія кампенсуюць шкодны ўплыў на працаўнікоў вытворчых фактараў, пакрыццё шкоды, прычыненай жыццю або здароўю работніка, не прадугледжаныя заканадаўствам.

Артыкул 226. Абавязкі наймальніка па забеспячэнні аховы працы

Наймальнік абавязаны забяспечваць ахову працы работнікаў, у тым ліку:

1) бяспеку пры эксплуатацыі тэрыторыі, будынкаў (памяшканняў), збудаванняў, абсталявання, вядзенні тэхналагічных працэсаў і прымяненні ў вытворчасці матэрыялаў, хімічных рэчываў, а таксама кантроль за выкарыстаннем і правільным прымяненнем сродкаў індывідуальнай абароны і сродкаў калектыўнай абароны. Калі тэрыторыя, будынак (памяшканне), збудаванне або абсталяванне выкарыстоўваюцца некалькімі наймальнікамі, то абавязкі па забеспячэнні патрабаванняў па ахове працы выконваюцца імі сумесна на падставе пісьмовага пагаднення;

2) умовы працы на кожным рабочым месцы, якія адпавядаюць патрабаванням па ахове працы;

3) арганізацыю ў адпаведнасці з вызначанымі нормамі санітарна-бытавога забеспячэння, медыцынскага абслугоўвання работнікаў;

4) рэжым працы і адпачынку работнікаў, устаноўлены заканадаўствам, калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам;

5) выдачу работнікам, занятым на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, а таксама на работах, звязаных з забруджваннем і (або) якія выконваюцца ў неспрыяльных тэмпературных умовах, неабходных сродкаў індывідуальнай абароны, змывальных і абясшкоджвальных сродкаў у адпаведнасці з вызначанымі нормамі;

6) кантроль за прытрымліваннем заканадаўства аб ахове працы работнікамі;

7) кантроль за ўзроўнямі і канцэнтрацыямі шкодных вытворчых фактараў;

8) распрацоўку, укараненне і падтрымку функцыянавання сістэмы кіравання аховай працы, якая забяспечвае ідэнтыфікацыю небяспек, ацэнку прафесійных рызык, вызначэнне мер кіравання прафесійнымі рызыкамі і аналіз іх выніковасці, распрацоўку і рэалізацыю мерапрыемстваў па паляпшэнні ўмоў і аховы працы;

9) прыняцце мер па прадухіленні аварыйных сітуацый, захаванні жыцця і здароўя работнікаў пры ўзнікненні такіх сітуацый, аказанню пацярпелым пры няшчасных выпадках на вытворчасці неабходнай дапамогі, іх дастаўцы ў арганізацыю аховы здароўя;

10) прыняцце лакальных нарматыўных прававых актаў, якія ўтрымліваюць патрабаванні па ахове працы;

11) правядзенне атэстацыі рабочых месцаў па ўмовах працы, пашпартызацыі санітарна-тэхнічнага стану ўмоў і аховы працы;

12) навучанне, стажыроўку, інструктаж і праверку ведаў работнікаў па пытаннях аховы працы ў парадку, устаноўленым рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы;

13) арганізацыю правядзення абавязковай папярэдняй (пры паступленні на работу), перыядычнай (на працягу працоўны дзейнасці) і перадзменных (перад пачаткам работы, змены) медыцынскіх аглядаў або асведчання некаторых катэгорый работнікаў на прадмет знаходжання ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення, а таксама пазачарговых медыцынскіх аглядаў работнікаў пры пагаршэнні стану іх здароўя;

14) інфармаванне работнікаў аб стане ўмоў і аховы працы на рабочым месцы, існуючай рызыцы пашкоджання здароўя і належных сродках індывідуальнай абароны, кампенсацыях па ўмовах працы;

15) расследаванне і ўлік няшчасных выпадкаў на вытворчасці, прафесійных захворванняў, тэхнічнае расследаванне прычын аварый, інцыдэнтаў на небяспечных вытворчых аб'ектах, распрацоўку і рэалізацыю мер па іх прафілактыцы і папярэджанню;

16) пакрыццё шкоды, прычыненай жыццю і здароўю работнікаў, у адпаведнасці з заканадаўствам;

17) прапаганду і ўкараненне перадавога вопыту бяспечных метадаў і прыёмаў працы і супрацоўніцтва з работнікамі, іх паўнамоцнымі прадстаўнікамі ў галіне аховы працы;

18) выдзяленне ў неабходных аб'ёмах фінансавых сродкаў, абсталявання і матэрыялаў для ажыццяўлення мерапрыемстваў па паляпшэнні ўмоў і аховы працы, прадугледжаных калектыўным дагаворам, пагадненнем, планам мерапрыемстваў па паляпшэнні ўмоў і аховы працы;

19) допуск службовых асоб кантралюючых (наглядных) органаў, упаўнаважаных на правядзенне праверак прытрымлівання заканадаўства аб ахове працы (далей – правяршчыкі), да праверкі і прадстаўленне неабходных для праверкі дакументаў, а таксама допуск правяршчыкаў для абследавання тэрыторый і памяшканняў, транспартных сродкаў і іншых аб'ектаў, якія выкарыстоўваюцца для ажыццяўлення дзейнасці;

20) прызначэнне службовых асоб, адказных за арганізацыю аховы працы ў арганізацыі і структурных падраздзяленнях;

21) іншыя абавязкі, прадугледжаныя заканадаўствам.

Артыкул 227. Служба аховы працы (спецыяліст па ахове працы)

Для арганізацыі работы па ахове працы і ажыццяўлення кантролю за прытрымліваннем заканадаўства аб ахове працы наймальнік ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку стварае службу аховы працы, уводзіць у штат пасаду спецыяліста па ахове працы або ўскладае адпаведныя абавязкі па ахове працы на ўпаўнаважаную ім службовую асобу або прыцягвае юрыдычную асобу (індывідуальнага прадпрымальніка), акрэдытаваную (акрэдытаваную) на аказанне паслуг у галіне аховы працы, у адпаведнасці з заканадаўствам.

Структура і колькасць службы аховы працы вызначаюцца ў залежнасці ад колькасці работнікаў, характару і ступені небяспекі фактараў вытворчага асяроддзя

і працоўнага працэсу, наяўнасці небяспечных вытворчых аб'ектаў, работ з павышанай небяспекай.

Рэспубліканскія органы дзяржаўнага кіравання і іншыя дзяржаўныя арганізацыі, падпарадкаваныя Ураду Рэспублікі Беларусь, мясцовыя выканаўчыя і распарадчыя органы ствараюць службу аховы працы або ўводзяць у штат пасаду спецыяліста па ахове працы ў межах вызначанай колькасці работнікаў.

Пасады спецыялістаў па ахове працы ў арганізацыях вытворчай сферы ўводзяцца пры колькасці работнікаў больш за 100 чалавек, у арганізацыях іншых сфер дзейнасці – больш за 200 чалавек. Пры меншай колькасці работнікаў наймальнік можа ўводзіць пасаду спецыяліста па ахове працы або ўскладаць адпаведныя абавязкі па ахове працы на ўпаўнаважаную ім службовую асобу, якая мае неабходную падрыхтоўку. У выпадку немагчымасці выканання абавязкаў спецыяліста па ахове працы работнікамі арганізацыі наймальнік можа прыцягваць юрыдычную асобу (індывідуальнага прадпрымальніка), акрэдытаваную (акрэдытаванага) на аказанне паслуг у галіне аховы працы, у адпаведнасці з заканадаўствам.

Служба аховы працы (спецыяліст па ахове працы) падпарадкоўваецца непасрэдна кіраўніку арганізацыі або ўпаўнаважанаму ў адпаведнасці з сістэмай кіравання аховай працы яго намесніку. Служба аховы працы (спецыяліст па ахове працы) арганізуе работу па ахове працы ў адпаведнасці з гэтым Кодэксам, іншымі актамі заканадаўства. Спецыялісты па ахове працы акрамя выканання сваіх працоўных функцый могуць прыцягвацца толькі для ліквідацыі надзвычайных сітуацый.

Тыпавое палажэнне аб службе аховы працы зацвярджаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Нарматывы колькасці спецыялістаў па ахове працы распрацоўваюцца і зацвярджаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Выключэнне са структуры арганізацыі службы аховы працы, скарачэнне пасады спецыяліста па ахове працы дапускаюцца толькі ў выпадках рэарганізацыі (ліквідацыі) арганізацыі, скарачэння колькасці або штата работнікаў.

Артыкул 228. Медыцынскія агляды і асведчанне некаторых катэгорый работнікаў

Для забеспячэння бяспекі працы і папярэджання прафесійных захворванняў, а таксама ў мэтах аховы здароўя работніка, занятыя на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы або на работах, дзе ў адпаведнасці з заканадаўствам ёсць неабходнасць у прафесійным адборы, праходзяць папярэднія (пры паступленні на работу) і перыядычныя (на працягу працоўнай дзейнасці) абавязковыя медыцынскія агляды, а таксама пазачарговыя медыцынскія агляды пры пагаршэнні стану здароўя.

Парадак правядзення абавязковых медыцынскіх аглядаў работнікаў вызначаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне аховы здароўя, па ўзгадненні з рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Работнікі, занятыя на работах з павышанай небяспекай, праходзяць перадзменны (перад пачаткам работы, змены) медыцынскі агляд або асведчанне на прадмет знаходжання ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення. Пэральк работ (прафесій), пры выкананні якіх патрабуюцца перадзменны (перад пачаткам работы, змены) медыцынскі агляд або асведчанне работнікаў на прадмет знаходжання ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення, парадак правядзення перадзменнага (перад пачаткам работы, змены) медыцынскага агляду работнікаў, а таксама парадак правядзення

асведчання на прадмет знаходжання ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення работнікаў вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы, і рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне ахове здароўя.

Наймальнік абавязаны арганізаваць правядзенне медыцынскіх аглядаў ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку.

Расходы па правядзенні медыцынскіх аглядаў работнікаў нясе наймальнік.

На час праходжання прадугледжаных гэтым артыкулам медыцынскіх аглядаў за работнікам захоўваюцца яго месца работы (пасада) і сярэдні заробак.

Артыкул 229. Расследаванне і ўлік няшчасных выпадкаў на вытворчасці і прафесійных захворванняў

Расследаванню і ўліку падлягаюць няшчасныя выпадкі на вытворчасці, якія адбыліся з работнікамі і іншымі асобамі, і прафесійныя захворванні.

Парадак расследавання і ўліку няшчасных выпадкаў на вытворчасці і прафесійных захворванняў вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 230. Забеспячэнне работнікаў сродкамі індывідуальнай абароны, змывальнымі і абясшкоджвальнымі сродкамі

На работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, а таксама на работах, звязаных з забруджваннем і (або) якія выконваюцца ў неспрыяльных тэмпературных умовах, наймальнік абавязаны:

1) забяспечыць выдачу бясплатна работнікам сродкаў індывідуальнай абароны ў парадку, які вызначаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы;

2) забяспечыць выдачу бясплатна работнікам змывальных і абясшкоджвальных сродкаў па нормах і ў парадку, які вызначаецца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы;

3) арганізаваць належнае ўтрыманне (захоўванне, мыццё, чыстку, рамонт, дэзінфекцыю, абясшкоджванне) сродкаў індывідуальнай абароны.

Наймальнік можа прадугледжваць па калектыўным дагаворы, працоўным дагаворы выдачу работнікам сродкаў індывідуальнай абароны звыш вызначаных норм.

Прымяняльныя сродкі індывідуальнай абароны павінны адпавядаць патрабаванням, устаноўленым нарматыўнымі прававымі актамі, у тым ліку тэхнічнымі нарматыўнымі прававымі актамі, для дадзеных сродкаў індывідуальнай абароны, і забяспечваць бяспечныя ўмовы працы работнікаў.

Артыкул 231. Забеспячэнне работнікаў санітарна-бытавымі памяшканнямі, прыладамі, сродкамі

Наймальнікамі абсталёваюцца з улікам характару вытворчасці санітарна-бытавыя памяшканні (гардэробныя, умывальныя, туалеты, душавыя, пакоі асабістай гігіены, памяшканні для прыёму харчавання (сталовыя), абагравання, адпачынку, апрацоўкі, захоўвання і выдачы сродкаў індывідуальнай абароны і інш.), аснашчаныя неабходнымі прыладамі і сродкамі, арганізуецца пітнае водазабеспячэнне. У цэхах з лішкамі цяпла работнікі забяспечваюцца падсоленай газіраванай або мінеральнай вадой. Нормы забяспечанасці і патрабавання да ўказаных памяшканняў, прылад і сродкаў вызначаюцца

адпаведнымі нарматыўнымі прававымі актамі, у тым ліку тэхнічнымі нарматыўнымі прававымі актамі, па ахове працы.

Вытворчыя і іншыя ўчасткі аснашчаюцца аптэчкамі першай медыцынскай дапамогі ўніверсальнымі з наборам неабходных лекавых сродкаў і вырабаў медыцынскага прызначэння.

Артыкул 232. Абавязкі работніка па ахове працы

Работнік абавязаны:

1) выконваць патрабаванні па ахове працы, а таксама правілы паводзін на тэрыторыі арганізацыі, у вытворчых, дапаможных і бытавых памяшканнях;

2) выконваць нормы і абавязацельствы па ахове працы, прадугледжаныя калектыўным дагаворам, пагадненнем, працоўным дагаворам, службовымі абавязкамі і правіламі ўнутранага працоўнага распарадку;

3) выкарыстоўваць і правільна прымяняць выданыя яму сродкі індыўдуальнай абароны, а ў выпадку іх адсутнасці неадкладна апавяшчаць аб гэтым непасрэднага кіраўніка або іншую ўпаўнаважаную службовую асобу наймальніка;

4) праходзіць ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку медыцынскія агляды, навучанне, стажыроўку, інструктаж і праверку ведаў па пытаннях аховы працы;

5) аказваць садзейнічанне і супрацоўнічаць з наймальнікам у справе забеспячэння здаровых і бяспечных умоў працы, неадкладна апавяшчаць свайго непасрэднага кіраўніка або іншую ўпаўнаважаную службовую асобу наймальніка аб няспраўнасці абсталявання, інструмента, прыстасаванняў, транспартных сродкаў, сродкаў абароны, аб пагаршэнні стану свайго здароўя;

б) неадкладна паведамляць наймальніку аб любой сітуацыі, якая пагражае жыццю або здароўю работнікаў і навакольных, няшчасным выпадку, які адбыўся на вытворчасці, аказваць садзейнічанне наймальніку ў прыняцці мер па аказанні неабходнай дапамогі пацярпелым і дастаўцы іх у арганізацыю аховы здароўя;

7) выконваць іншыя абавязкі, прадугледжаныя заканадаўствам аб ахове працы.

ГЛАВА 17

ВЫРАШЭННЕ ІНДЫВІДУАЛЬНЫХ ПРАЦОЎНЫХ СПРЭЧАК

Артыкул 233. Органы, якія разглядаюць індыўдуальныя працоўныя спрэчкі

Індыўдуальныя працоўныя спрэчкі па пытаннях прымянення заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, пагаднення разглядаюцца:

- 1) камісіямі па працоўных спрэчках;
- 2) судамі.

Артыкул 234. Парадак разгляду індыўдуальных працоўных спрэчак

Парадак разгляду індыўдуальных працоўных спрэчак камісіямі па працоўных спрэчках рэгулюецца гэтым Кодэксам, а ў судах вызначаецца, акрамя таго, грамадзянскім працэсуальным заканадаўствам.

Устаноўлены гэтым Кодэксам парадак разгляду індыўдуальных працоўных спрэчак не распаўсюджваецца на спрэчкі аб датэрміновым вызваленні ад выбарнай аплатнай пасады работнікаў грамадскіх аб'яднанняў.

Індыўдуальныя 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 ў вызначаным 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 ж пасяджэнні не могуць выконвацца прадстаўнікамі аднаго боку.

Парадак вядзення справаводства камісіяй па працоўных спрэчках вызначаецца 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 спорах (калі яна створана) з'яўляецца абавязковым першасным органам па разглядзе працоўных спрэчак, за выключэннем выпадкаў, калі гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі вызначаны іншы парадак іх разгляду.

Камісія па працоўных спрэчках разглядае спрэчкі работнікаў – членаў адпаведнага прафсаюза, звязаных з прымяненнем заканадаўства аб працы, калектыўных дагавораў, пагадненняў і іншых лакальных нарматыўных прававых актаў, працоўных дагавораў, у тым ліку аб (аб):

- 1) вызначаных расцэнках і нормах працы, а таксама ўмовах для іх выканання;
- 2) пераводзе на іншую работу і перамяшчэнні;
- 3) аплаце працы, у тым ліку пры невыкананні норм працы, прастоі і браку, сумяшчэнні прафесій (пасад) і намесніцтве, за работу ў звышурочны і начны час;
- 4) праве на атрыманне і памеры належных работніку прэмій і ўзнагароджанняў, прадугледжаных сістэмай аплаты працы, якая дзейнічае ў наймальніка;
- 5) выплаце кампенсацый і даванні гарантый;
- 6) звароце грашовых сум, утрыманых з зароботнай платы работніка;
- 7) даванні водпускаў;
- 8) выдачы спецыяльнага адзення, спецыяльнага абутку, сродкаў індывідуальнай абароны, лячэбна-прафілактычнага харчавання.

Работнік – не член прафсаюза мае права па сваім выбары звярнуцца ў камісію па працоўных спрэчках або ў суд.

Кампетэнцыя камісій па працоўных спрэчках, створаных у падраздзяленнях арганізацый, вызначаецца па пісьмовым пагадненні 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 няўцы работніка на пасяджэнне камісіі па працоўных спрэчках разгляд заявы адкладваецца. Пры другаснай няўцы работніка без уважлівых прычын камісія па працоўных спрэчках можа вынесці рашэнне аб зняцці дадзенай заявы з разгляду, што не пазбаўляе работніка права падаць заяву ізноў.

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 даваць 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 работнікаў – членаў камісіі па працоўных спрэчках у перыяд ажыццяўлення іх паўнамоцтваў не дапускаюцца паніжэнне тарыфнай стаўкі (акладу) і скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных пунктамі 4, 5, 7–9 артыкула 42, артыкулам 47 гэтага Кодэкса і іншымі заканадаўчымі актамі, а таксама ў выпадках ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, спынення дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка.

Артыкул 241. Разгляд працоўных спрэчак у судзе

У судзе разглядаюцца працоўныя спрэчкі па заяве:

1) аб несапраўднасці працоўнага дагавора ў выпадках, прадугледжаных артыкулам 22 гэтага Кодэкса;

2) работніка або наймальніка, калі яны не згодны з рашэннем камісіі па працоўных спрэчках;

3) работніка, калі камісія па працоўных спрэчках не разгледзела яго заяву ў вызначаны дзесяцідзённы тэрмін;

4) пракурора, калі рашэнне камісіі па працоўных спрэчках супярэчыць заканадаўству. 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 рабоце незалежна ад падстаў спынення працоўнага дагавора, аб змяненні даты і фармулёўкі прычыны звальнення, аб аплаце за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплачнай работы, за выключэннем спрэчак работнікаў, для якіх прадугледжаны іншы парадак іх разгляду;

4) наймальнікаў аб пакрыцці ім прычыненага работнікамі матэрыяльнага ўрону;

5) работнікаў па пытанні прымянення заканадаўства аб працы, якое ў адпаведнасці з заканадаўствам было вырашана наймальнікам і прафсаюзам у межах дадзеных ім праў;

6) работнікаў аб адмове наймальніка ў стварэнні акта аб няшчасным выпадку або нязгодзе з яго зместам.

Непасрэдна ў судзе разглядаюцца таксама спрэчкі аб адмове ў заключэнні працоўнага дагавора з:

1) асобамі, запрошанымі на работу ў парадку пераводу ад іншага наймальніка;

2) выпускнікамі, якім месца работы дадзена шляхам размеркавання, накіравання на работу, якія прыбылі на работу 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 за вырашэннем 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 даведаліся 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 ўрону, прычыненага яму работнікам, ставіцца тэрмін у адзін год з дня выяўлення ўрону.

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.

Скаргі, пададзеныя па сканчэнні трох гадоў з моманту ўступлення ў законную сілу рашэння суда аб адмове ў аднаўленні на рабоце, разгляду не падлягаюць.

Артыкул 243. Аднаўленне на рабоце, на ранейшым рабочым 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 работы орган, які разглядае працоўную спрэчку, аднаўляе работніка на ранейшай рабоце, на ранейшым рабочым месцы, ранейшыя істотныя ўмовы працы.

Калі суд палічыць немагчымым або немэтазгодным аднаўленне работніка па прычынах, не звязаных са здзяйсненнем вінаватых дзеянняў работнікам, ён мае права прапанаваць і са згоды работніка ўскласці на наймальніка абавязак выплаціць работніку кампенсацыю ў памеры дзесяцікратнага сярэднямесячнага заробку.

Артыкул 244. Аплата за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы

У выпадках аднаўлення работніка на ранейшай рабоце, а таксама змянення фармулёўкі прычыны звальнення, якая перашкаджала паступленню работніка на новую работу, яму выплачваецца сярэдні заробак за час вымушанага прагулу.

Пры незаконным пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы работніку выплачваецца па рашэнні органа, які разглядаў працоўную спрэчку, сярэдні заробак за час вымушанага прагулу або розніца ў заробку за час выканання ніжэйаплатнай работы.

Наймальнік можа зрабіць выплаты, прадугледжаныя гэтым артыкулам, пры адсутнасці рашэння органа па разглядзе працоўных спрэчак.

Артыкул 245. Ускладанне матэрыяльнай адказнасці на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы

Суд ускладае на службовую асобу, вінаватую ў незаконным звальненні, пераводзе, перамяшчэнні, змяненні істотных умоў працы, адхіленні ад работы, абавязак кампенсаваць урон, прычынены ў сувязі з аплатай за час вымушанага прагулу або выканання ніжэйаплатнай работы.

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 работы праведзены з парушэннем закона, а таксама пры затрымцы выканання рашэння суда аб аднаўленні работніка на рабоце, ранейшым рабочым месцы, ранейшых істотных умоў працы.

Артыкул 246. Пакрыццё маральнай шкоды

У выпадках звальнення без законнай падставы або з парушэннем вызначанага парадку звальнення або незаконнага пераводу на іншую работу 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 пастаной 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 за 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 нездзяйснення наймальнікам рашэння камісіі па працоўных спрэчках у вызначаны тэрмін (артыкул 248) яна выдае работніку пасведчанне, якое з'яўляецца выканаўчым дакументам.

Пасведчанне не выдаецца, калі работнік або наймальнік звярнуліся ў вызначаны 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 маецца), яго месца жыхарства (месца знаходжання), дата і месца нараджэння (пры наяўнасці звестак аб месцы нараджэння), дадзеныя дакумента, які засведчвае яго асобу (ідэнтыфікацыйны нумар, серыя (пры іх наяўнасці), нумар, дата выдачы, найменне 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 выданага і прад'яўленага не пазней трохмесячнага тэрміну ў орган прымусовага выканання пасведчання судовай выканаўца прыводзіць рашэнне камісіі па працоўных спрэчках у выкананне ў парадку, устаноўленым заканадаўствам аб выканаўчым вядзенні.

Пры пропуску работнікам вызначанага 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 фальшывых звестках або прадстаўленых ім фальшывых 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 работы органаў, узананых у частцы першай гэлага артыкула, вызначаецца бакамі, якія іх стварылі. Пры гэтым не павінна абмяжоўвацца права работніка на судовую абарону.

РАЗДЕЛ III

АСАБЛІВАСЦІ РЕГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ АСОБНЫХ КАТЭГОРЫЙ РАБОТНІКАЎ

ГЛАВА 18

АСАБЛІВАСЦІ РЕГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ КІРАЎНІКА АРГАНІЗАЦЫІ І ЧЛЕНАЎ КАЛЕГІЯЛЬНАГА ВЫКАНАЎЧАГА ОРГАНА АРГАНІЗАЦЫІ

Артыкул 252. Кіраўнік арганізацыі

Кіраўнік арганізацыі – фізічная асоба, якая ў сілу закона або ўстаноўчых дакументаў арганізацыі ажыццяўляе кіраўніцтва арганізацыяй, у тым ліку выконвае функцыі яе аднаасобнага выканаўчага органа.

Палажэнні гэтай главы распаўсюджваюцца на кіраўнікоў арганізацый любых арганізацыйна-прававых форм, акрамя выпадку, калі кіраўнік арганізацыі з'яўляецца адзіным уласнікам маёмасці арганізацыі або індывідуальным прадпрымальнікам.

Артыкул 253. Правое рэгуляванне працы кіраўніка арганізацыі

Правы і абавязкі кіраўніка арганізацыі вызначаюцца гэтым Кодэксам, актамі заканадаўства, устаноўчымі дакументамі, 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 ўстаноўчымі дакументамі арганізацыі або пагадненнем бакоў, калі іншае не прадугледжана заканадаўчымі актамі.

Уласнік маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважаны ім орган мае права ўстанаўліваць ва ўстаноўчых дакументах арганізацыі працэдуры, якія папярэднічаюць заключэнню працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі (правядзенне конкурсу, выбранне або прызначэнне на пасаду і інш.).

Артыкул 255. Абмежаванне работы па сумяшчальніцтве

Кіраўніку дзяржаўнай арганізацыі і арганізацыі, у статутным фондзе якой 50 і больш працэнтаў акцый (доляў) знаходзяцца ва ўласнасці дзяржавы, забараняецца выкананне работы, якая аплачваецца 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 дадзенай 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 таксама быць спынены па наступных падставах:

- 1) правядзенне ў дачыненні 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 гэтай арганізацыі працэдур эканамічнай неплацежаздольнасці (банкруцтва)

Пры правядзенні працэдур эканамічнай неплацежаздольнасці (банкруцтва) у дачыненні 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 кампенсацыю 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 касуецца без уважлівых прычын, кіраўнік арганізацыі па патрабаванні ўласніка маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважанага ім органа абавязаны выплаціць арганізацыі кампенсацыю ў памеры, які вызначаецца працоўным дагаворам.

Да ўважлівых прычын, у прыватнасці, адносяцца:

- 1) дасягненне кіраўніком арганізацыі пенсійнага ўзросту;

- 2) хвароба, якая перашкаджае працягу працоўнай дзейнасці;
- 3) неабходнасць догляду за хворым членам сям'і;
- 4) парушэнне ўласнікам маёмасці арганізацыі або ўпаўнаважаным ім органам умоў працоўнага дагавора.

**Артыкул 261. Асаблівасці рэгулявання працы членаў калегіяльных
выканаўчых органаў арганізацыі**

Устаноўчымі дакументамі арганізацыі на членаў калегіяльнага выканаўчага органа арганізацыі могуць распаўсюджвацца асаблівасці рэгулявання працы, устаноўленыя гэтай главай для кіраўніка арганізацыі.

**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 падыманнем 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 ўсходу і перамяшчэння цяжараў жанчынамі ўручную вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне ахове здароўя.

**Артыкул 263. Забарона і абмежаванне начных, звышурочных работ, работы ў
дзяржаўныя святы, святочныя, выхадныя дні і накіравання ў
службовую камандзіроўку жанчын**

Забараняецца прыцягненне да звышурочных работ, работы ў дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147), выхадныя дні і накіраванне ў службовую камандзіроўку цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў.

Забараняецца прыцягненне да работы ў начны час цяжарных жанчын. Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, могуць прыцягвацца да работы ў начны час толькі з іх пісьмовай згоды.

Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад трох да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў – да васьмнаццаці гадоў), могуць прыцягвацца да начных, звышурочных работ, работы ў дзяржаўныя святы, святочныя дні (частка першая артыкула 147), выхадныя дні і накіроўвацца ў службовую камандзіроўку толькі з іх пісьмовай згоды.

**Артыкул 264. Перавод на больш лёгкую работу цяжарных жанчын і жанчын,
якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара гадоў**

Цяжарным жанчынам у адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або рэабілітацыйнай экспертнай камісіі зніжаюцца нормы выпрацоўкі, нормы абслугоўвання або яны пераводзяцца на іншую работу, больш лёгкую і якая выключае ўздзеянне шкодных і (або) небяспечных вытворчых фактараў, з захаваннем сярэдняга заробку па ранейшай рабоце.

Да рашэння пытання аб даванні цяжарнай жанчыне ў адпаведнасці з заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі або рэабілітацыйнай экспертнай камісіі іншай работы, больш лёгкай і якая выключае ўздзеянне шкодных і (або) небяспечных вытворчых фактараў, яна падлягае вызваленню ад работы з захаваннем сярэдняга заробку за ўсе прапушчаныя з прычыны гэтага рабочыя дні за кошт наймальніка.

Жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да паўтара гадоў, у выпадку немагчымасці выканання ранейшай работы пераводзяцца на іншую работу з захаваннем сярэдняга заробку па ранейшай рабоце да дасягнення дзіцём узросту паўтара гадоў.

Артыкул 265. Дадатковы свабодны ад работы дзень

Маці (мачасе) або бацьку (айчыму), апекуну (папячыцелю), якая выходзіць (які выходзіць) дзіця-інваліда ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў, па яе (яго) заяве штомесяц даецца адзін дадатковы свабодны ад работы дзень з аплатай у памеры сярэдняга дзённага заробку за кошт сродкаў дзяржаўнага сацыяльнага страхавання ў парадку і на ўмовах, якія вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Маці (мачасе) або бацьку (айчыму), апекуну (папячыцелю), 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 даецца адзін дадатковы свабодны ад работы дзень у тыдзень з аплатай у памеры сярэдняга дзённага заробку ў парадку і на ўмовах, якія вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы.

Маці (мачасе) або бацьку (айчыму), апекуну (папячыцелю), якая выходзіць (які выходзіць) дваіх дзяцей ва ўзросце да шаснаццаці гадоў, па яе (яго) заяве штомесяц даецца адзін дадатковы свабодны ад работы дзень. У калектыўным дагаворы, іншым лакальным нарматыўным прававым акце можа прадугледжвацца аплата пры даванні ўказанага дня.

Права на дадатковыя свабодныя дні, якія даюцца ў адпаведнасці з часткамі першай і другой гэтага артыкула, можа быць выкарыстана маці (мачахай) або бацькам (айчымам) або падзелена ўказанымі асобамі паміж сабой па іх меркаванні.

Дадатковы свабодны ад работы дзень у тыдзень, прадугледжаны часткай другой гэтага артыкула, не даецца ў той тыдзень, у які работніку даецца дадатковы свабодны ад работы дзень у месяц, прадугледжаны часткамі першай і трэцяй гэтага артыкула.

Артыкул 266. Водпускі работнікам, якія ўсынавілі (удачарылі) дзяцей або прызначаным іх апекунамі

Работніку, які ўсынавіў (удачарыў) дзіця ва ўзросце да трох месяцаў або прызначанаму яго апекуном, даецца водпуск па цяжарнасці і родах працягласцю 70 календарных дзён з дня ўсынаўлення (удачарэння), устанавлення 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 прызначанага яго апекуном, яму даецца водпуск па доглядзе за дзіцём 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 гадоў, даюцца апрача агульнага перапынку для адпачынку і харчавання дадатковыя перапынкі для кармлення дзіцяці.

Гэтыя перапынкі даюцца не радзей чым праз тры гадзіны працягласцю не менш 30 хвілін кожны. Пры наяўнасці двух або больш дзяцей ва ўзросце да паўтара гадоў працягласць перапынку ўстанаўліваецца не менш адной гадзіны.

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 рабочага дня (рабочай змены) з адпаведным яго (яе) скарачэннем.

Перапынкі для кармлення дзіцяці ўключаюцца ў рабочы час і аплачваюцца па сярэднім заробку.

Артыкул 268. Гаранты пры заключэнні і спыненні працоўнага дагавора для цяжарных жанчын і жанчын, якія маюць дзяцей

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 маці – з наяўнасцю дзіцяці ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (дзіцяці-інваліда – да васьмнаццаці гадоў).

Пры адмове ў заключэнні працоўнага дагавора ўказаным катэгорыям жанчын наймальнік абавязаны паведаміць ім матывы ў пісьмовай форме. Адмова ў заключэнні працоўнага дагавора можа быць абскарджана ў суд.

Скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з цяжарнымі жанчынамі, жанчынамі, якія маюць дзяцей ва ўзросце да трох гадоў, не дапускаецца, акрамя выпадкаў ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, спынення дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка, а таксама на падставах, прадугледжаных пунктамі 4, 5, 7–9 артыкула 42 і артыкулам 47 гэтага Кодэкса. Не дапускаецца таксама скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка з адзінокімі маці, якія маюць дзяцей ва ўзросце ад трох да чатырнаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў да васьмнаццаці гадоў), акрамя выпадкаў ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, спынення дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка, а таксама на падставах, прадугледжаных пунктамі 2, 4, 5, 7–9 артыкула 42 і артыкулам 47 гэтага Кодэкса.

Артыкул 269. Выдача цяжарным жанчынам пуцёвак у санаторыі і дамы адпачынку і аказанне ім матэрыяльнай дапамогі

Наймальнік можа выдаваць цяжарным жанчынам пуцёўкі 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 грудных дзяцей і асабістай гігіены

жанчын, вызначаюць у адпаведнасці з медыцынскімі рэкамендацыямі рабочыя 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. Гаранты бацькам, іншым сваякам, членам сям'і дзіцяці, апекунам (папячыцелям)

Водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў даецца па меркаванні сям'і працуючым бацьку або іншаму сваяку, члену сям'і, апекуну дзіцяці, які фактычна ажыццяўляе догляд за дзіцём, у парадку і на ўмовах, прадугледжаных артыкулам 185 гэтага Кодэкса. Водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў даецца мачасе, калі ўказаны водпуск не дадзены працуючым бацьку, іншаму сваяку, члену сям'і дзіцяці.

Водпуск па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў даецца асобам, указаным у частцы першай гэтага артыкула, і ў тых выпадках, калі маці не можа ажыццяўляць догляд за дзіцём у сувязі з інваліднасцю I групы або хваробай, якая перашкаджае ажыццяўленню ёй догляду за дзіцём, пацверджанай заключэннем урачэбна-кансультацыйнай камісіі.

Працуючыя бацька, іншы сваяк, член сям'і, якія фактычна ажыццяўляюць догляд за хворым дзіцём ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў, дзіцём ва ўзросце да трох гадоў і дзіцём-інвалідам ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў у выпадку хваробы маці, а таксама апякун (папячыцель) дзіцяці маюць права на дапамогу па часовай непрацаздольнасці ў парадку і на ўмовах, прадугледжаных заканадаўствам.

Працуючым бацькам, якія знаходзяцца ў водпуску па доглядзе за дзіцём, даюцца гарантыі, прадугледжаныя часткай трэцяй артыкула 268 гэтага Кодэкса.

Працуючыя бацькі, якія выхоўваюць дзяцей без маці (у сувязі з яе смерцю, пазбаўленнем бацькоўскіх праў, працяглым – больш месяца знаходжаннем у лячэбнай установе і іншымі прычынамі), а таксама апекуны (папячыцелі) дзяцей адпаведнага ўзросту маюць права на гарантыі, якія даюцца заканадаўствам і калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі 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 адной з бацькоў (усынавіцеляў, папячыцеляў) працоўны дагавор можа быць заключаны з асобай, якая дасягнула чатырнаццаці гадоў, для выканання лёгкай работы або занятку прафесійным спортам, якія:

- 1) не з'яўляюцца шкоднымі для яго здароўя і развіцця;
- 2) не перашкаджаюць атрыманню агульнай сярэдняй, прафесіянальна-тэхнічнай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі.

Пералік 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. Правы непаўналетніх у працоўных праваадносінах

Непаўналетнія (асобы, якія не дасягнулі васьмнаццаці гадоў) у працоўных праваадносінах прыраўноўваюцца ў правах да паўналетніх, а ў галіне аховы працы, рабочага часу, водпусकाў 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 падыманне і перамяшчэнне непаўналетнімі цяжараў уручную, якія перавышаюць устаноўленыя для іх гранічныя нормы, калі іншае не вызначана гэтым Кодэксам. Гранічныя нормы падымання і перамяшчэння непаўналетнімі цяжараў уручную вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне ахове здароўя.

Артыкул 275. Медыцынскія агляды асоб, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў

Усе асобы, маладзейшыя за васьмнаццаць гадоў, прымаюцца на работу 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 рабочы 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, даюцца 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 норм выпрацоўкі для дарослых работнікаў прапарцыянальна скарачанай працягласці рабочага часу, прадугледжанага заканадаўствам для дадзенай катэгорыі работнікаў.

Для работнікаў, якія прымаюцца на работу пасля атрымання агульнай сярэдняй адукацыі, спецыяльнай адукацыі на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесіянальна-тэхнічнай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі, прайшоўшых навучанне непасрэдна на вытворчасці, могуць устанаўлівацца паніжаныя нормы выпрацоўкі. Памеры паніжаных норм і тэрміны іх дзеяння вызначаюцца ў калектыўным дагаворы.

Артыкул 279. Аплата працы работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, пры скарачонай працягласці штодзённай работы

Заработная плата работнікам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў, пры скарачонай працягласці штодзённай работы выплачваецца ў такім жа памеры, як работнікам адпаведных катэгорый пры поўнай працягласці штодзённай работы.

Праца работнікаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, дапушчаных да здзелных работ, аплачваецца па здзелных расцэнках, устаноўленых для дарослых работнікаў, з даплатай па тарыфнай стаўцы за час, на які працягласць іх штодзённай работы скарачаецца ў параўнанні з працягласцю штодзённай работы дарослых работнікаў.

Аплата працы навучэнцаў, якія атрымліваюць агульную сярэдняю адукацыю, спецыяльную адукацыю на ўзроўні агульнай сярэдняй адукацыі, прафесіянальна-тэхнічную і сярэдняю спецыяльную адукацыю, якія працуюць у свабодны ад навучання час, праводзіцца прапарцыянальна адпрацаванаму часу або ў залежнасці ад выпрацоўкі. Наймальнікамі могуць устанаўлівацца навучэнцам даплаты да заработнай платы.

Артыкул 280. Броня прыёму моладзі на работу і прафесійнае навучанне

Мясцовымі выканаўчымі і распарадчымі органамі арганізацыям устанаўліваецца броня прыёму на работу і прафесійнае навучанне на вытворчасці для асоб, якія ўпершыню шукаюць работу, ва ўзросце да 21 года, асоб з ліку дзяцей-сірот і дзяцей, якія засталіся без апекі бацькоў.

Адмова ў прыёме на работу і прафесійнае навучанне ўказаным асобам, накіраваным у лік броні, забараняецца. Такая адмова можа абскарджана імі ў суд.

Артыкул 281. Даванне першага рабочага месца

Выпускнікам дзяржаўных устаноў адукацыі, якія атрымалі прафесіянальна-тэхнічную, сярэдняю спецыяльную і вышэйшую адукацыю, якім месца работы дадзена шляхам размеркавання, 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 воінскіх фарміраванняў Рэспублікі Беларусь, а таксама грамадзянам, звольненым з альтэрнатыўнай службы, гарантуецца даванне першага рабочага месца. Парадак і ўмовы давання першага рабочага месца ўказаным асобам вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Першым рабочым месцам лічыцца месца работы, якое даецца:

выпускнікам дзяржаўных устаноў адукацыі, якім месца работы дадзена шляхам размеркавання ў адпаведнасці з атрыманай спецыяльнасцю (напрамкам спецыяльнасці, спецыялізацыяй) і прысвоенай 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 воінскіх 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, 2, 3 і 6 артыкула 42 гэтага Кодэкса, дапускаецца, апрача прытрымлівання агульнага парадку, толькі са згоды, а на падставах, прадугледжаных пунктамі 4, 5, 7–9 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 вызначана 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 рабоце, скасаванне працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка, перавод інваліда на іншую работу без яго згоды па матывах інваліднасці не дапускаюцца, за выключэннем выпадкаў, калі выкананне працоўных абавязкаў супрацьпаказана 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.

**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 рабочыя 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 рабочыя месцы

(у тым ліку спецыялізаванья), спецыялізаванья арганізацыі, цэхі і ўчасткі для выкарыстання працы інвалідаў.

Наймальнікі абавязаны ствараць рабочыя месцы (у тым ліку спецыялізаванья) для працаўладкавання інвалідаў у адпаведнасці з заканадаўствам.

Артыкул 287. Умовы працы і адпачынку інвалідаў

Інвалідам пры прыёме на работу 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 рабочага 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 рабочага часу не больш 35 гадзін у тыдзень. Пры гэтым аплата іх працы праводзіцца ў такім жа памеры, як аплата працы работнікаў адпаведных прафесій і пасадаў пры поўнай норме працягласці рабочага часу.

Прыцягненне інвалідаў да звышурочнай работы, работы ў начны час, у дзяржаўныя святы і святочныя дні (частка першая артыкула 147), рабоце ў выхадныя дні дапускаецца толькі з іх згоды і пры ўмове, калі такая работа не забаронена ім індывідуальнымі праграмамі рэабілітацыі інвалідаў.

Накіраванне інвалідаў у службовую камандзіроўку дапускаецца толькі з іх згоды.

Наймальнік мае права змяншаць інвалідам нормы выпрацоўкі ў залежнасці ад стану іх здароўя.

Пры скарачэнні колькасці або штата работнікаў інвалідам пры роўнай прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі аддаецца перавага ў пакіданні на рабоце.

Інваліды, якія працуюць у спецыялізаваных арганізацыях, цэхах, на ўчастках, якія выкарыстоўваюць праца інвалідаў, маюць пераважнае права на пакіданне на рабоце незалежна ад прадукцыйнасці працы і кваліфікацыі.

Артыкул 288. Правы і абавязкі наймальнікаў па сацыяльным забеспячэнні інвалідаў

Інваліды, якія працавалі да адыходу на пенсію ў наймальніка, захоўваюць нароўні з яго работнікамі права на медыцынскае абслугоўванне, забеспячэнне жыллём, пудёўкамі 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 інвалідаў, перш за ўсё адзінокіх, якія маюць патрэбу ў чужой дапамозе і доглядзе, а таксама даваць іншыя гарантыі, прадугледжаныя гэтым Кодэксам і калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі.

ГЛАВА 22 АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТнікаў з НЯПОўНЫМ РАБОЧЫМ ЧАСАМ

Артыкул 289. Устанаўленне няпоўнага рабочага часу

Няпоўны рабочы час устанаўліваецца па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам як пры прыёме на работу, так і пасля (артыкул 118).

Наймальнік абавязаны устанаўліваць няпоўны рабочы дзень або няпоўны рабочы тыдзень:

- 1) па просьбе цяжарнай жанчыны, жанчыны, якая мае дзіця ва ўзросце да чатырнаццаці гадоў (у тым ліку якое знаходзіцца пад яе апекай), работніка, які ажыццяўляе догляд за хворым членам сям'і ў адпаведнасці з медыцынскай даведкай аб стане здароўя;
- 2) інвалідам у адпаведнасці з індывідуальнымі праграмамі рэабілітацыі інвалідаў;
- 3) пры прыёме на работу па сумяшчальніцтве;
- 4) іншым катэгорыям работнікаў, прадугледжаным калектыўным дагаворам, пагадненнем.

Умова аб рабоце з няпоўным рабочым часам уключаецца ў працоўны дагавор пры прыёме работніка на работу. Пераход на няпоўны рабочы час у перыяд працоўнай дзейнасці афармляецца загадам (распараджэннем).

Артыкул 290. Аплата працы работнікаў з няпоўным рабочым часам

Аплата працы работнікаў з няпоўным рабочым часам праводзіцца прапарцыянальна адпрацаванаму часу (пры пачасовай форме аплаты працы) або ў залежнасці ад выпрацоўкі (пры здзельнай форме аплаты працы).

Артыкул 291. Недапушчальнасць абмежавання працоўных праў работнікаў з няпоўным рабочым часам

Работа на ўмовах няпоўнага рабочага часу не цягне за сабой для работнікаў якіх-небудзь абмежаванняў працягласці працоўных водпусकाў, падліку працоўнага стажу і іншых працоўных праў.

Звесткі аб няпоўным рабочым часе ў працоўную кніжку работніка не заносзяцца.

ГЛАВА 23

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ЧАСОВЫХ РАБОТНІКАЎ

Артыкул 292. Паняцце часовых работнікаў

Часовымі прызнаюцца работнікі, прынятыя на работу на тэрмін да двух месяцаў, а для замяшчэння часова адсутнага работніка, за якім захоўваецца месца работы (пасада), – 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 работы павінны быць указаны ў працоўным дагаворы. Пры прыёме на работу 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 б), артыкулам 44 гэтага Кодэкса, а таксама ў выпадках:

1) прыпынення работы ў наймальніка на тэрмін больш аднаго тыдня па прычынах вытворчага характару, а таксама скарачэння аб'ёму работы;

2) няўкі на работу на працягу больш двух тыдняў запар з прычыны часовай непрацаздольнасці. У выпадках страты працаздольнасці з прычыны працоўнага калецтва або прафесійнага захворвання, а таксама калі заканадаўствам вызначаны больш працяглы тэрмін захавання месца работы (пасады) пры пэўным захворванні, за часовымі работнікамі захоўваецца месца работы (пасада) да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці, але не больш чым да заканчэння тэрміну работы па працоўным дагаворы;

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 рабоце, выплачваецца па рашэнні органа па разглядзе працоўных спрэчак сярэдні заробак за час вымушанага прагулу з дня звальнення да аднаўлення на рабоце або заканчэння тэрміну работы па працоўным дагаворы, але не больш чым за тры месяцы.

Часоваму работніку, незаконна пераведзенаму на іншую работу, выплачваецца сярэдні заробак за час вымушанага прагулу або розніца ў зароботнай плаце за час выканання ніжэйаплачанага працы ў адпаведнасці з часткай першай гэтага артыкула.

Артыкул 297. Прыцягненне да работы ў дзяржаўныя святы, святочныя і выхадныя дні

Часовыя работнікі, якія заключылі працоўны дагавор на тэрмін не больш шасці дзён, могуць быць у межах гэтага тэрміну прыцягнуты да работы ў дзяржаўныя святы, святочныя (частка першая артыкула 147) і выхадныя дні без іх згоды.

За работу 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 прадоўжаным 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 нанова прыняты на работу да таго ж наймальніка пасля перапынку, які не перавышае аднаго тыдня, калі пры гэтым тэрмін яго работы да і пасля перапынку ў агульнай складанасці адпаведна перавышае два або чатыры месяцы.

У выпадках, указаных 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 ў сілу прыродных і кліматычных умоў выконваюцца не круглы год, а на працягу пэўнага перыяду (сезона), які не перавышае шасці месяцаў.

На сезонных работнікаў 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 работы 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 работу не ўстанаўліваецца.

Артыкул 301. Скасаванне працоўнага дагавора

Сезонныя работнікі маюць права скасаваць працоўны дагавор па ўласным жаданні, 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 б), артыкулам 44 гэтага Кодэкса, а таксама ў выпадках:

1) прыпынення работ на тэрмін больш двух тыдняў па прычынах вытворчага характару або скарачэння аб'ёму работ у наймальніка;

2) адсутнасці сезоннага работніка на рабоце з прычыны часовай непрацаздольнасці бесперапынна на працягу больш аднаго месяца. У выпадку страты працаздольнасці з прычыны працоўнага калецтва або прафесійнага захворвання, а таксама калі заканадаўствам вызначаны больш працяглы тэрмін захавання месца работы (пасады) пры пэўным захворванні, за сезоннымі работнікамі месца работы (пасада) захоўваецца да аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці, але не больш чым да заканчэння тэрміну работы па працоўным дагаворы;

3) парушэння наймальнікам заканадаўства аб працы, калектыўнага дагавора, працоўнага дагавора.

Артыкул 302. Выхадная дапамога

Выхадная 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 рабоце па рашэнні або пастанове органа, які разглядае працоўныя спрэчкі, выплачваецца сярэдні заробак за час вымушанага прагулу з дня звальнення да аднаўлення на рабоце або заканчэння тэрміну работы па працоўным дагаворы, але не больш чым за тры месяцы.

Сезоннаму работніку, незаконна пераведзенаму на іншую работу, выплачваецца сярэдні заробак за час вымушанага прагулу або розніца ў заробочнай плаце за час выканання ніжэйаплачанага работы ў адпаведнасці з часткай першай гэтага артыкула.

ГЛАВА 25

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ РАБОТНІКАЎ-НАДОМНІКАЎ

Артыкул 304. Паняцце работнікаў-надомнікаў

Работнікамі-надомнікамі лічацца асобы, якія заключылі працоўны дагавор з наймальнікам аб выкананні работы дома асабістай працай з выкарыстаннем уласных матэрыялаў, абсталявання, інструментаў, механізмаў, прыстасаванняў або выдзеленых наймальнікам або набытых за кошт сродкаў наймальніка.

Пад работай дома разумеецца работа, якую работнік-надомнік выконвае па месцы яго жыхарства або ў іншых памяшканнях па яго выбары па-за памяшканнямі наймальніка.

Артыкул 305. Пераважнае права на заключэнне працоўнага дагавора аб выкананні работы дома

Пераважнае права на заключэнне працоўнага дагавора аб выкананні работы дома даецца:

- 1) жанчынам, якія маюць дзяцей ва ўзросце да шаснаццаці гадоў (дзяцей-інвалідаў – да васьмнаццаці гадоў);
- 2) інвалідам і пенсіянерам (незалежна ад віду прызначанай пенсіі);
- 3) асобам з паніжанай працаздольнасцю, якім у вызначаным парадку рэкамендавана праца ў надомных умовах;
- 4) асобам, якія ажыццяўляюць догляд за інвалідамі або працягла хварэючымі членамі сям'і, якія па стане здароўя маюць патрэбу ў доглядзе;
- 5) асобам, занятым на работах з сезонным характарам вытворчасці (у міжсезонны перыяд), а таксама якія атрымліваюць адукацыю ў дзённай форме атрымання адукацыі;
- 6) асобам, якія па аб'ектыўных прычынах не могуць быць заняты непасрэдна на вытворчасці ў дадзенай мясцовасці.

Артыкул 306. Арганізацыя і ўмовы працы

Арганізацыя працы дома дапускаецца толькі ва ўмовах, якія адпавядаюць патрабаванням аховы працы, для асоб, якія маюць практычныя навыкі або якія могуць быць абучаныя гэтым навыкам для выканання пэўных работ.

Наймальнік дае 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 кампенсацыя (амартызацыя), памер і парадак выплаты якой вызначаюцца па дамоўленасці з наймальнікам.

Па згодзе бакоў работніку-надомніку могуць кампенсавацца і іншыя расходы, звязаныя з выкананнем для наймальніка работы дома (кошт электраэнергіі, вады і г.д.).

Канкрэтны від работы для работнікаў-надомнікаў выбіраецца з улікам іх прафесійных ведаў, навыкаў і стану здароўя.

Асобныя віды надомных работ у адпаведнасці з агульнымі правіламі супрацьпажарнай 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 вырабляліся 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 работу 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 работы дома.

Уся работа, 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 палажэннем аб прэміяванні, якое дзейнічае ў яго, калектыўным і працоўным дагаворамі.

ГЛАВА 26

АСАБЛІВАСЦІ РЭГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ ХАТНІХ РАБОТНІКАЎ

Артыкул 308. Паняцце хатніх работнікаў

Хатнімі работнікамі прызнаюцца асобы, якія выконваюць па працоўным дагаворы работу ў хатняй гаспадарцы грамадзян, аказваюць ім тэхнічную дапамогу ў літаратурнай, іншай творчай дзейнасці і іншыя віды паслуг, прадугледжаныя заканадаўствам.

Асобы, якія ажыццяўляюць догляд за інвалідамі I групы з ліку ваеннаслужачых, якія сталі інвалідамі з прычыны ранення, кантузіі або калецтва, атрыманых пры выкананні абавязкаў ваеннай службы, або з прычыны захворвання, звязанага са знаходжаннем на фронце, а таксама якія ажыццяўляюць догляд за інвалідамі I групы, за асобамі, якія дасягнулі 80-гадовага ўзросту, за дзіцём-інвалідам ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў і дзіцём ва ўзросце да васьмнаццаці гадоў, заражаным вірусам імунадэфіцыту або хворым СНІДам, 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 работа носіць кароткатэрміновы характар (да 10 дзён увогуле на працягу месяца).

Заклучаны працоўны дагавор з хатнім работнікам павінен быць зарэгістраваны ў мясцовым выканаўчым і распарадчым органе першаснага тэрытарыяльнага ўзроўню не пазней сямі дзён пасля падпісання яго бакамі.

Артыкул 310. Абмежаванні заключэння працоўнага дагавора з хатнімі работнікамі, якія знаходзяцца ў блізкім сваяцтве

Не дапускаецца заключэнне працоўнага дагавора аб рабоце дома грамадзянамі з асобамі, якія знаходзяцца з імі ў блізкім сваяцтве або сваяцтве мужа (жонкі) (бацькі, мужы, жонкі, браты, сёстры, сыны, дочки, а таксама браты, сёстры, бацькі і дзеці мужа (жонкі)).

Артыкул 311. Скасаванне працоўнага дагавора

Працоўны дагавор з хатнімі работнікамі можа быць скасаваны па пагадненні бакоў з папярэджаннем аб гэтым боку па дагаворы 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 дадзены дагавор.

Артыкул 312. Рабочы час і час адпачынку

Рабочы час і час адпачынку хатніх работнікаў рэгулююцца па дамоўленасці паміж бакамі. Пры гэтым працягласць рабочага тыдня не можа большай за вызначаную артыкулам 112 гэтага Кодэкса.

Канкрэтныя дні адпачынку агаворваюцца бакамі ў працоўным дагаворы.

Хатнія работнікі маюць права на працоўны водпуск працягласцю не менш 24 календарных дзён (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 па працоўных дагаворах, 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) абавязках наймальніка:

забяспечыць правядзенне спартыўных мерапрыемстваў і ўдзел спартсмена ў спартыўных спаборніцтвах пад кіраўніцтвам трэнера (трэнераў);

знаёміць спартсмена пад роспіс як пры прыёме на работу, 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) абавязках спартсмена:

выконваць спартыўны рэжым;

выконваць планы падрыхтоўкі да спартыўных спаборніцтваў;

прымаць удзел у спартыўных спаборніцтвах толькі па ўказанні 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 (відам) спорту, уключанай у рэестр федэрацый (саюзаў, асацыяцый) па відзе (відам) 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 апавяшчаць яго 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) абавязках наймальніка знаёміць трэнера пад роспіс як пры прыёме на работу, 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) абавязках 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, якое праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы фізічнай культуры і спорту, або федэрацыі (саюза, асацыяцыі) па відзе (відам) спорту, уключанай у рэестр федэрацый (саюзаў, асацыяцый) па відзе (відам) 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 (аб):

- 1) абавязку спартсмена дасягнуць пэўных спартыўных вынікаў;
- 2) абавязку трэнера забяспечыць дасягненне спартсменам (камандай спартсменаў) пэўных спартыўных вынікаў;
- 3) абавязку выкарыстоўваць у рабочы час спартыўную экіпіроўку, спартыўнае абсталяванне і інвентар, дадзеныя наймальнікам;
- 4) згодзе спартсмена, трэнера на перадачу наймальнікам копіі іх працоўнага дагавора ў федэрацыі (саюзы, асацыяцыі) па відзе (відам) спорту, уключаныя ў рэестр федэрацый (саюзаў, асацыяцый) па відзе (відам) 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

У мэтах вызначэння прыгоднасці для выканання работы, якая даручаецца, прафілактыкі прафесійных захворванняў і папярэджання спартыўнага траўматызму спартсмены падлягаюць папярэднім (пры паступленні на работу) і перыядычным (на працягу працоўнай дзейнасці, але не радзей аднаго разу ў год, спартсмены, маладзейшыя за васьмнаццаць гадоў, – не радзей аднаго разу ў 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 ахове здароўя.

Наймальнік абавязаны арганізаваць правядзенне медыцынскіх аглядаў ва ўстаноўленым заканадаўствам парадку.

Расходы па правядзенні медыцынскіх аглядаў спартсменаў нясе наймальнік.

На час праходжання прадугледжаных гэтым артыкулам медыцынскіх аглядаў за спартсменам захоўваюцца яго месца работы (пасада) і сярэдні заробак.

Артыкул 314⁴. Часовы перавод да іншага наймальніка

Пры адсутнасці магчымасці забяспечэння ўдзелу спартсмена, трэнера ў спартыўных мерапрыемствах наймальнік па пісьмовай дамоўленасці з іншым наймальнікам і са спартсменам, трэнерам ажыццяўляе іх часовы перавод да іншага наймальніка для працягу займання прафесійным спортам на тэрмін не больш аднаго года.

Пры часовым пераводзе да іншага наймальніка для працягу займання прафесійным спортам цягненне тэрміну дзеяння тэрміновага працоўнага дагавора са спартсменам, трэнерам, заключаюцца ў ранейшага наймальніка, прыпыняецца.

На перыяд часовага пераводу наймальнік па месцы часовай работы заключае са спартсменам, трэнерам тэрміновы працоўны дагавор у адпаведнасці з заканадаўствам аб працы з улікам асаблівасцей, устаноўленых гэтым Кодэксам.

Наймальнік па месцы часовай работы не мае права пераводзіць спартсмена, трэнера да іншага наймальніка.

Па заканчэнні тэрміну часовага пераводу спартсмена, трэнера да іншага наймальніка, а таксама пры датэрміновым спыненні тэрміновага працоўнага дагавора, заключанага на перыяд часовага пераводу спартсмена, трэнера да іншага наймальніка, дзеянне тэрміновага працоўнага дагавора са спартсменам, трэнерам, заключанага 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, – на перыяд іх спартыўнай дыскваліфікацыі.

У перыяд адхілення спартсмена, трэнера ад удзелу ў спартыўных спаборніцтвах наймальнік забяспечвае іх удзел у навучальна-трэніровачных занятках, навучальна-трэніровачных зборах, аднаўленчых, прафілактычных, аздараўленчых мерапрыемствах, тэсціраванні, інструктарскай і судовай практыцы і выплачвае заробную плату ў наступных памерах:

1) за фактычна выкананую работу, але не ніжэй за дзве трэці ўстаноўленай ім тарыфнай стаўкі (акладу) – да прыняцця рашэння аб спартыўнай дыскваліфікацыі спартсмена, трэнера;

2) за фактычна выкананую работу – 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, якое праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы фізічнай культуры і спорту, або федэрацыі (саюза, асацыяцыі) па відзе (відам) спорту, уключанай у рэестр федэрацый (саюзаў, асацыяцый) па відзе (відам) спорту, накіроўваць спартсменаў, трэнераў для ўдзелу ў спартыўных мерапрыемствах у складзе зборных каманд Рэспублікі Беларусь па відах спорту.

Расходы спартсменаў, трэнераў па праездзе да месцаў правядзення спартыўных мерапрыемстваў у складзе зборных каманд Рэспублікі Беларусь па відах спорту і назад кампенсуюцца ў парадку і памерах, якія 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 галіне працы.

Артыкул 314⁷. Асаблівасці работы па сумяшчальніцтве

Спартсмен, трэнер маюць права працаваць па сумяшчальніцтве ў іншага наймальніка толькі з дазволу наймальніка па асноўным месцы работы.

У перыяд часовага пераводу спартсмена, трэнера да іншага наймальніка (артыкул 314⁴ гэтага Кодэкса) дазвол на работу па сумяшчальніцтве неабходна атрымаць як у наймальніка па месцы часовай работы, 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 норм падымання і перамяшчэння жанчынамі цяжараў уручную, устаноўленых у адпаведнасці з гэтым Кодэксам, калі гэта неабходна згодна з планам падрыхтоўкі да спартыўных спаборніцтваў і прымененыя 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 работы для спартсменаў, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, не можа перавышаць гранічнай штотыднёвай і штодзённай працягласці рабочага часу, устаноўленай 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 (усынавіцеляў, 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, работы ў дзяржаўныя святы, святочныя (частка першая артыкула 147) і выхадныя дні, у начны час толькі з іх пісьмовай згоды і пісьмовай згоды аднаго з бацькоў (усынавіцеляў, 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 норм падымання і перамяшчэння непаўналетнімі 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 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 указаных абсталяванне, інвентар і сродкі ў стане, прыгодным 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 нарматыўнымі прававымі актамі, працоўнымі дагаворамі могуць прадугледжвацца дадатковыя гарантыі і кампенсацыі спартсменам, трэнерам, у тым ліку:

- 1) забеспячэнне правядзення аднаўленчых, прафілактычных, аздараўленчых мерапрыемстваў у мэтах умацавання, аднаўлення і захавання здароўя спартсменаў;
- 2) выплата дадатковых кампенсацый у сувязі з пераездам на работу ў іншую мясцовасць;

3) даванне 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 навучальна-трэніровачных занятках, навучальна-трэніровачных зборах, аднаўленчых, прафілактычных, аздараўленчых мерапрыемствах, тэсціраванні, інструктарскай і судовай практыцы.

Артыкул 314¹¹. Дадатковыя падставы спынення працоўнага дагавора

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;
- 2) выкарыстання спартсменам допінгу ў спорце;
- 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 васьмнаццаць гадоў, на падставах, прадугледжаных часткай першай 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;
- 2) недасягненні 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

У працоўным дагаворы можа быць прадугледжана ўмова аб абавязку спартсмена, трэнера зрабіць наймальніку выплату грашовай кампенсацыі ў выпадку скасавання працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка на падставах, прадугледжаных пунктамі 4, 5 і 7 артыкула 42, пунктамі 1 і 2 часткі першай, пунктам 1 часткі трэцяй 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 работу 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 рабочага часу працягласць штодзённай работы (змены) можа павялічвацца, але не больш чым да 12 гадзін з адпаведным змяншэннем рабочых дзён у іншы час уліковага перыяду або (і) даваннем дадатковых дзён водпуску. У тых выпадках, калі перапрацоўка звыш нармальнага рабочага часу не можа быць па ўмовах вытворчасці кампенсавана даваннем іншага дня адпачынку і змяншэннем рабочых дзён, яна аплачваецца як звышурочная работа;

4) працягласць штодзённага (міжзменнага) адпачынку можа быць зменшана ў параўнанні з нарматыўнай, але не менш чым да 12 гадзін, не лічачы часу перапынку для адпачынку і харчавання. Пры падсумаваным уліку рабочага часу нявыкарыстаныя гадзіны міжзменнага адпачынку могуць падсумоўвацца і давацца ў выглядзе іншых дзён адпачынку на працягу ўліковага перыяду;

5) працягласць штотыднёвага бесперапыннага адпачынку пры падсумаваным уліку рабочага 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, вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Артыкул 316. Выключаны

Артыкул 317. Асаблівасці рэгулявання рабочага часу і часу адпачынку работнікаў арганізацый сельскай гаспадаркі

Рабочым раслінаводства, арганізацый сельскай гаспадаркі ўстанаўліваецца падсумаваны ўлік рабочага часу за гадавы ўліковы перыяд (каляндарны або разліковы год), пры якім наймальнік мае права:

1) у перыяд напружаных палявых работ (сяўба, догляд за пасевамі, нарыхтоўка кармоў, уборка ўраджаю, узворванне зябліва і інш.) у выпадку неабходнасці павялічваць працягласць штодзённай работы (змены) да 10 гадзін, а са згоды работнікаў – да 12 гадзін;

2) кампенсавать перапрацоўку, якая ўзнікла шляхам змяншэння рабочага дня (змены) у іншыя перыяды сезона або зімовы час або (і) шляхам давання іншых дзён адпачынку (з разліку адзін дзень адпачынку за восем гадзін перапрацоўкі).

Рабочым майстэрань аўтатранспарту, складоў і іншых падраздзяленняў, якія абслугоўваюць раслінаводства, можа ўстанаўлівацца падсумаваны ўлік рабочага часу на асобныя перыяды напружаных палявых работ, пры якім наймальнік мае права ў гэтыя перыяды павялічваць працягласць штодзённай работы гэтым работнікам да 10 гадзін з тым, каб у сярэднім за кожны ўліковы перыяд працягласць рабочага часу па графіку работ (зменнасці) не перавышала нармальнай колькасці гадзін.

Рабочым жывёлагадоўлі можа ставіцца наймальнікам рабочы дзень, падзелены не больш чым на тры часткі, паміж якімі прадугледжваюцца перапынкі працягласцю не менш дзвюх гадзін, уключаючы перапынак для адпачынку і харчавання. Пры гэтым агульная

працягласць рабочага часу не павінна перавышаць для дадзенай катэгорыі рабочых працягласці штодзённай работы.

Артыкул 318. Асаблівасці рэгулявання рабочага часу і часу адпачынку ў арганізацыях сувязі, электраэнергетыкі і транспарту

Асаблівасці прававога рэгулявання рабочага часу і часу адпачынку ў арганізацыях сувязі, электраэнергетыкі і транспарту ў межах норм, устаноўленых гэтым Кодэксам, вызначаюцца палажэннямі аб рабочым часе і часе адпачынку для асобных катэгорый работнікаў, якія зацвярджаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Наймальнік мае права весці ўлік рабочага часу па нарматывах яго выдаткаў.

Артыкул 319. Асаблівасці рэгулявання працы некаторых катэгорый работнікаў

Асаблівасці рэгулявання працы (конкурснае замяшчэнне пасад, пагадзінная аплата працы і інш.) творчых, педагагічных, навуковых работнікаў, работнікаў, якія ажыццяўляюць педагагічную дзейнасць у сферы фізічнай культуры і спорту, вызначаюцца заканадаўствам.

Асаблівасці рэгулявання працы медыцынскіх работнікаў вызначаюцца рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне ахове 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 норм, устаноўленых гэтым Кодэксам.

Артыкул 320. Выключаны

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 дачыненні работнікаў – грамадзян Рэспублікі Беларусь, якія працуюць у дыпламатычных прадстаўніцтвах і консульскіх установах замежных дзяржаў, акрэдытаваных у Рэспубліцы Беларусь, рэгулююцца гэтым Кодэксам (за выключэннем норм раздзела IV, а таксама норм, 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, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы знешніх сувязей.

Абарону працоўных і звязаных з імі праў работнікаў – грамадзян Рэспублікі Беларусь, якія працуюць у дыпламатычных прадстаўніцтвах і консульскіх установах замежных дзяржаў, акрэдытаваных у Рэспубліцы Беларусь, ажыццяўляюць рэспубліканскі орган

дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў сферы знешніх сувязей, сумесна з рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, які праводзіць дзяржаўную палітыку ў галіне працы, у парадку, які вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь.

Артыкул 322. Рэгуляванне працы работнікаў, накіраваных на работу ва ўстановы Рэспублікі Беларусь за мяжой

На работнікаў Рэспублікі Беларусь, накіраваных на работу 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 вызначаюцца 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 рабоце і працаўладкаванне пры скарачэнні колькасці або штата работнікаў

Пры скарачэнні колькасці або штата работнікаў пераважнае права на пакіданне на рабоце 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 зрабіліся інвалідамі, у дачыненні якіх вызначана прычынная сувязь калецтва або захворвання, якія прывялі да інваліднасці, з катастрофай на Чарнобыльскай АЭС.

Пры немагчымасці працягу працоўнай дзейнасці ўказаных работнікаў на ранейшым месцы работы іншая работа даецца ім у першую чаргу або прымаюцца меры для іх працаўладкавання ў іншую арганізацыю.

Артыкул 326. Водпускі

Працоўны водпуск даецца 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 якіх вызначана прычынная сувязь калецтва або захворвання, якія прывялі да інваліднасці, з катастрофай на Чарнобыльскай АЭС;
- 3) удзельнікам ліквідацыі наступстваў катастрофы на Чарнобыльскай АЭС;

4) эвакуіраваным, адселеным, самастойна выехаўшым з тэрыторыі радыеактыўнага забруджвання з зоны эвакуацыі (адчужэння), зоны першачарговага адсялення і зоны наступнага адсялення, за выключэннем прыбыўшых ва ўказаныя зоны пасля 1 студзеня 1990 года.

Сацыяльны водпуск без захавання заробтнай платы працягласцю 14 каляндарных дзён у год даецца наступным катэгорыям работнікаў:

1) якія захварэлі і перанеслі прамянёвую хваробу, выкліканую наступствамі катастрофы на Чарнобыльскай АЭС, іншых радыяцыйных аварыяў;

2) інвалідам, у дачыненні якіх вызначана прычынная сувязь калецтва або захворвання, якія 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 накіраваныя або камандзіраваныя), уключаючы ваеннаслужачых і ваеннаабавязаных, прызваных на спецыяльныя зборы і прыцягнутыя да выканання работ, звязаных з ліквідацыяй наступстваў дадзенай 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-часовы рабочы 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), вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь па ўзгадненні з Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь. Указаны водпуск даецца без уліку дадатковага водпуску за работу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы.

Канкрэтныя ўмовы рэжыму працы і адпачынку, аплаты працы і памеры кампенсацый у зоне эвакуацыі (адчужэння) вызначаюцца 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 і якія 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, вызначаецца Урадам Рэспублікі Беларусь па ўзгадненні з Прэзідэнтам Рэспублікі Беларусь. Указаны водпуск даецца без уліку

дадатковага працоўнага водпуску за работу 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 прытрымлівання прадугледжаных заканадаўствам тэрмінаў папярэджання наймальніка;

2) першачарговае працаўладкаванне на новым месцы жыхарства з улікам прафесіі і кваліфікацыі асобы, якая перасяляецца. Пры адсутнасці магчымасці такога працаўладкавання ім забяспечваюцца даванне іншай работы з улікам іх жадання і грамадскіх патрэбнасцей або магчымасць прафесійнай перападрыхтоўкі з захаваннем у вызначаным 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 аднаго года.

Артыкул 334. Выключаны

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

Іншыя асаблівасці рэгулявання працы работнікаў, апрача прадугледжаных гэтай главай, вызначаюцца заканадаўствам.

ГЛАВА 30. ВЫКЛЮЧАНЫ

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 работы (пасада) і сярэдні заробак па месцы работы.

Наймальнікі, у якіх працуюць асобы, якія праходзяць падрыхтоўку да ваеннай службы, аплачваюць расходы па найме жылля на перыяд іх навучання (збораў), а таксама кошт праезду да месца навучання (збораў) і назад па нормах, устаноўленых 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 рух да месца правядзення збораў і назад, калі гэта звязана з выездам з месца жыхарства, захоўваецца месца работы (пасада) і выплачваецца сярэдні заробак за ўсе рабочыя дні па месцы работы.

Работнікі, указаныя ў частцы першай гэтага артыкула, не могуць быць звольнены з работы 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 дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка.

Артыкул 340. Гарантыі 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 работы 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 работы.

Работнікам, дапушчаным да здачы выпрабаванняў для атрымання адукацыі па спецыяльнасцях (напрамках спецыяльнасцей, спецыялізацыях) для Узброеных Сіл, іншых войск і воінскіх фарміраванняў Рэспублікі Беларусь, органаў папярэдняга следства Рэспублікі Беларусь, органаў унутраных спраў Рэспублікі Беларусь, органаў фінансавых расследаванняў Камітэта дзяржаўнага кантролю Рэспублікі Беларусь, органаў і падраздзяленняў па надзвычайных сітуацыях Рэспублікі Беларусь, даецца час для руху да месца здачы ўступных іспытаў і назад з захаваннем месца работы (пасады) і сярэдняга заробку па месцы работы.

За работнікамі, накіраванымі на медыцынскае асведчанне, медыцынскі агляд і медыцынскае пераасведчанне, на час знаходжання ў дзяржаўнай арганізацыі ахове здароўя захоўваюцца месца работы (пасада) і сярэдні заробак за ўсе рабочыя дні па месцы работы, і ім кампенсуюцца ваенным камісарыятам расходы па праездзе да месца медыцынскага абследавання, медыцынскага агляду і медыцынскага пераасведчання і назад па нормах, устаноўленых Урадам Рэспублікі Беларусь.

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

Жонкі (мужы) ваеннаслужачых і іншыя члены сямей ваеннаслужачых, якія загінулі 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 работы ў сувязі з пераводам жонкі (мужа) на службу ў іншую мясцовасць.

Органы па працы, занятасці і сацыяльнай абароне ажыццяўляюць працаўладкаванне не пазней чым у двухмесячны тэрмін з дня звароту жонак, мужы якіх прызваны на тэрміновую ваенную службу, накіраваны на альтэрнатыўную службу.

У выпадку немагчымасці працаўладкавання ім выплачваецца дапамога па беспрацоўі ў парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Артыкул 342. Гарантыі 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 следам за днём заканчэння знаходжання на ваеннай службе, праходжання альтэрнатыўнай службы, за грамадзянамі, якія працавалі да прызыву на ваенную службу, накіравання на альтэрнатыўную службу ў дзяржаўных арганізацыях, права паступлення на работу да таго ж наймальніка на пасаду, раўнацэнную займаемай да прызыву на ваенную службу, накіравання на альтэрнатыўную службу, а у выпадку захворвання, атрымання траўмы ў перыяд праходжання ваеннай службы па прызыву, альтэрнатыўнай службы, якія не перашкаджаюць паступленню на работу да таго ж наймальніка на пасаду, раўнацэнную займаемай да прызыву на ваенную службу, накіравання на альтэрнатыўную службу, і пры ўмове пісьмовага апавяшчэння грамадзянінам аб гэтым наймальніка – на працягу трох месяцаў з дня аднаўлення працаздольнасці або ўстанаўлення інваліднасці;

2) даванне звольненым пасля праходжання тэрміновай ваеннай службы, альтэрнатыўнай службы і прынятым на ранейшае месца работы аднаразовай матэрыяльнай дапамогі ў памеры, не меншым за адну мінімальную заробковую плату;

3) даванне звольненым пасля праходжання тэрміновай ваеннай службы, альтэрнатыўнай службы першага рабочага 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 РЕГУЛЯВАННЯ ПРАЦЫ АСОБ, ЯКІЯ ПРАЦУЮЦЬ ПА СУМЯШЧАЛЬНІЦТВЕ

Артыкул 343. Агульныя палажэнні аб рабоце па сумяшчальніцтве

Сумяшчальніцтва – выкананне работнікам у свабодны ад асноўнай работы час аплатнай работы ў таго ж (унутранае сумяшчальніцтва) або ў іншага (іншых) наймальніка (наймальнікаў) (знешняе сумяшчальніцтва) на ўмовах іншага працоўнага дагавора.

У працоўным дагаворы абавязкова ўказваецца, што работа з'яўляецца сумяшчальніцтвам.

Заклучэнне працоўных дагавораў аб рабоце па сумяшчальніцтве з некалькімі наймальнікамі дапускаецца, калі іншае не вызначана заканадаўчымі актамі.

Для работы па сумяшчальніцтве згоды наймальніка па месцы асноўнай работы не патрабуецца, за выключэннем выпадкаў, прадугледжаных гэтым Кодэксам і іншымі заканадаўчымі актамі.

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

Пры прыёме на работу па сумяшчальніцтве да іншага наймальніка работнік абавязаны прад'явіць дакумент, які засведчвае асобу. Пры прыёме на работу, якая патрабуе спецыяльных ведаў, наймальнік мае права запатрабаваць ад работніка прад'яўлення дакумента аб адукацыі або дакумента аб навучанні, а пры прыёме на цяжкую работу або работу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы – даведку аб характары і ўмовах працы па асноўным месцы работы.

Артыкул 345. Працягласць рабочага часу па сумяшчальніцтве

Працягласць рабочага часу, які ўстанаўліваецца наймальнікам для працуючых па сумяшчальніцтве, не можа перавышаць паловы нармальнай працягласці рабочага часу, устаноўленай артыкуламі 111–114 гэтага Кодэкса, калі іншае не вызначана часткай другой гэтага артыкула.

Работнікі, якія знаходзяцца ў водпусках без захавання або з частковым захаваннем заробтнай платы, якія даюцца па ініцыятыве наймальніка ў выпадках неабходнасці часовага прыпынення работ або змяншэння іх аб'ёму, могуць працаваць па сумяшчальніцтве поўны рабочы дзень (змену).

Артыкул 346. Аплата працы працуючых па сумяшчальніцтве

Аплата працы працуючых па сумяшчальніцтве праводзіцца прапарцыянальна адпрацаванаму часу.

Пры ўстанаўленні працуючым па сумяшчальніцтве з пачасовай аплатай працы нарманых заданняў аплата праводзіцца па канчатковых выніках за фактычна выкананы аб'ём работ.

Артыкул 347. Працоўны водпуск працуючым па сумяшчальніцтве

Працоўны водпуск працуючым па сумяшчальніцтве даецца адначасова з працоўным водпускам па асноўнай рабоце.

Калі работнік не адпрацаваў на рабоце па сумяшчальніцтве шасці месяцаў, то працоўны водпуск даецца авансам.

Калі працягласць працоўнага водпуску работніка на рабоце па сумяшчальніцтве меншая, чым працягласць працоўнага водпуску па асноўным месцы работы, наймальнік па просьбе работніка дае яму сацыяльны водпуск адпаведнай працягласці без захавання заробтнай платы.

Частка працоўнага водпуску працуючага па сумяшчальніцтве, якая перавышае працоўны водпуск па асноўнай рабоце, па пагадненні паміж работнікам і наймальнікам можа заменена грашовай кампенсацияй.

Артыкул 348. Абмежаванні работы па сумяшчальніцтве

Не дапускаецца заняцце ў дзяржаўных арганізацыях на ўмовах сумяшчальніцтва дзвюх кіруючых пасадаў, акрамя пасадаў майстроў і брыгадзіраў, калі іншае не вызначана заканадаўствам.

Забараняецца работа па сумяшчальніцтве асоб, маладзейшых за васьмнаццаць гадоў, а таксама на работах са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы, калі па асноўнай рабоце і рабоце па сумяшчальніцтве заканадаўствам прадугледжана скарачанае працяглае рабочае часу.

Пры сумяшчальніцтве ў дзяржаўных арганізацыях забараняецца сумесная работа асоб, указаных у артыкуле 27 гэтага Кодэкса, звязаная з непасрэднай падпарадкаванасцю і падкантрольнасцю.

Не дапускаецца прыём па сумяшчальніцтве на матэрыяльна адказныя пасады асоб, асуджаных за карыслівыя злачынствы, калі судзімасць не знята або не пагашана ў вызначаным парадку, а таксама на тых пасадах або відах дзейнасці, якія забаронены прыгаворам суда для асобных катэгорый грамадзян.

Для асобных катэгорый работнікаў абмежаванні па сумяшчальніцтве могуць вызначацца заканадаўствам.

Артыкул 349. Гарантыі і кампенсацыі працуючым па сумяшчальніцтве

Гарантыі і кампенсацыі, прадугледжаныя работнікам, якія сумяшчаюць работу з атрыманнем адукацыі, даюцца толькі па асноўным месцы работы.

Іншыя гарантыі і кампенсацыі, прадугледжаныя гэтым Кодэксам, іншымі актамі заканадаўства, калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, іншымі лакальнымі нарматыўнымі прававымі актамі, даюцца 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 спынены ў выпадку прыёму на работу работніка, для якога гэта работа будзе з'яўляцца 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 работы, якая не з'яўляецца сумяшчальніцтвам) вызначаюцца Урадам Рэспублікі Беларусь.

РАЗДЗЕЛ IV АГУЛЬНЫЯ ПРАВІЛЫ 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 пры дапамозе перагавораў, кансультацый, адмовы ад канфрантацыі і сацыяльных канфліктаў.

Артыкул 353. Асноўныя прынцыпы сацыяльнага партнёрства

Асноўнымі прынцыпамі сацыяльнага партнёрства з'яўляюцца:

- 1) раўнапраўе бакоў;
- 2) прытрымліванне норм заканадаўства;
- 3) паўнамоцтва прыняцця абавязацельстваў;
- 4) добраахвотнасць прыняцця абавязацельстваў;
- 5) улік рэальных магчымасцей прыняцця рэальных абавязацельстваў;
- 6) 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 ўстаноўчымі дакументамі арганізацыі або лакальнымі нарматыўнымі прававымі актамі гэтых арганізацый.

Прадстаўніцтва інтарэсаў наймальнікаў на рэспубліканскім, галіновым, тэрытарыяльным узроўнях ажыццяўляюць адпаведныя аб'яднанні 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 даецца права на вядзенне калектыўных перагавораў ад імя работнікаў, якія прадстаўляюцца імі.

Не дапускаецца вядзенне калектыўных перагавораў і заключэнне пагадненняў або калектыўных дагавораў ад імя работнікаў органамі, якія створаны або фінансуюцца наймальнікамі, дзяржаўнымі органамі, палітычнымі партыямі.

Не дапускаецца вядзенне калектыўных перагавораў і заключэнне пагадненняў або калектыўных дагавораў ад імя 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 даваць інфармацыю, неабходную для вядзення калектыўных перагавораў.

Прадстаўнікі бакоў калектыўных перагавораў, якія выдаюць звесткі, якія 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, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый, дзяржаўных дапамогах, стыпендыях, пенсіях, кампенсацийных выплатах у залежнасці ад росту цэн у параўнанні з вызначаным 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 рэгіёну 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 нарматыўны 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 форм, іх адасобленых падраздзяленнях (па пытаннях, якія датычацца 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 несапраўднымі.

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) нармаванні, формах, сістэмах аплаты працы, іншых відах даходаў работнікаў;

3) памерах тарыфных ставак (акладаў), даплат і надбавак да іх;

4) працягласці рабочага часу і часу адпачынку;

- 5) стварэнні здаровых і бяспечных умоў працы, 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 работнікаў, якія вызваляюцца;
 - 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) даванні дадатковых гарантый мнагадзетным 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 наймальніка;
 - 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 праў 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'емнай састаўной часткай.

Артыкул 365. Сфера дзеяння калектыўнага дагавора, пагаднення

Калектыўны дагавор распаўсюджваецца на наймальніка і ўсіх работнікаў, ад імя якіх ён заключаны.

Дзеянне калектыўнага дагавора распаўсюджваецца на работнікаў, ад імя якіх ён не заключаўся (нанава прынятых і інш.), пры ўмове, калі яны выкажуць згоду на гэта ў пісьмовай форме.

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 менш чым на адзін год і не больш чым на тры гады.

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.

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 двух тыдняў 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

Змяненне і дапаўненне ў калектыўны дагавор, пагадненне ўносяцца па ўзаемнай згодзе бакоў у парадку, устаноўленым гэтым Кодэксам для іх заключэння.

Артыкул 373. Азнаямленне работнікаў з дзеючымі калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі

Усе работнікі, у тым ліку ўпершыню прынятыя, павінны быць азнаёмлены наймальнікам з дзеючымі у 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 аднаго разу ў паўгоддзе, інфармуюцца работнікі, ад імя 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 нездзяйсненне норм гэтай главы, калектыўнага дагавора, пагаднення

За нездзяйсненне норм 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 паловы работнікаў, а канферэнцыя – не менш двух трацей дэлегатаў. Пры гэтым у выпадку ўзнікнення рознагалоссяў пры заключэнні, змяненні або дапаўненні калектыўнага дагавора, пагаднення патрабаванні работнікаў выстаўляюцца 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 ў прадстаўнічы орган работнікаў і ў трохдзённы тэрмін з даты адмовы ў задавальненні ўсіх або часткі патрабаванняў у Дэпартамент дзяржаўнай інспекцыі працы Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь аб калектыўнай працоўнай спрэчцы, якая ўзнікла.

Калектыўныя працоўныя спрэчкі разглядаюцца:

- 1) пагадняльнай камісіяй;
- 2) з удзелам пасрэдніка;
- 3) у працоўным арбітражы.

Разгляд калектыўнай працоўнай спрэчкі пагадняльнай камісіяй з'яўляецца абавязковым.

Артыкул 380. Пагадняяльная камісія

Пры адмове наймальніка ад задавальнення ўсіх або часткі патрабаванняў работнікаў або непаведамленні аб сваім рашэнні ў трохдзённы тэрмін ствараецца пагадняяльная камісія.

Пагадняяльная камісія фарміруецца з прадстаўнікоў бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі на раўнапраўнай аснове.

Члены пагадняяльнай камісіі могуць быць вызначаны папярэдне ў калектыўным дагаворы, пагадненні.

Артыкул 381. Парадак работы пагадняяльнай камісіі

Пагадняяльная 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 ўзнікшай калектыўнай працоўнай спрэчцы, якое афармляецца пратаколам і ў пісьмовай форме накіроўваецца бакам калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Пры згодзе з рашэннем пагадняяльнай камісіі калектыўная працоўная спрэчка спыняецца.

Пры недасягненні згоды ў пагадняяльнай 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 пасрэднага 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 у мэтах вырашэння калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Пагадненне аб стварэнні працоўнага арбітражу заключаецца ў пісьмовай форме.

Калектыўная працоўная спрэчка разглядаецца ў працоўным арбітражы пры недасягненні згоды па яго вырашэнні ў пагадзяльнай камісіі або з удзелам пасрэднага.

Наймальнік абавязаны ў трохдзённы тэрмін з даты стварэння працоўнага арбітражу паведаміць аб гэтым у Дэпартамент дзяржаўнай інспекцыі працы Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь.

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 выбарання працоўных 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 вызначаны абмежаванні рэалізацыі права на забастоўку (частка трэця 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 вызначаны 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 вызначана заканадаўствам.

Расходы, звязаныя з разглядам калектыўнай працоўнай спрэчкі ў працоўным арбітражы, 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 створанага бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі працоўнага арбітражу ў якасці незацікаўленай асобы ў мэтах аказання садзейнічання ў вырашэнні калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Працоўным арбітрам можа быць асоба, якая мае, як правіла, вышэйшую юрыдычную або эканамічную адукацыю і вопыт работы па спецыяльнасці не менш пяці гадоў.

Працоўны арбітр, які бярэ ўдзел у разглядзе калектыўнай працоўнай спрэчкі, не мае права быць прадстаўніком якога-небудзь боку.

Працоўным арбітрам не можа быць асоба:

- 1) прызнаная ў вызначаным парадку недзеяздольнай або абмежавана дзеяздольнай;
- 2) маючая судзімасць;

3) паўнамоцтвы якой ў якасці судзі суда, пракурорскага работніка, супрацоўніка Следчага камітэта Рэспублікі Беларусь, органаў унутраных спраў, дзяржаўнай бяспекі, пагранічнай службы, работніка органаў Камітэта дзяржаўнага кантролю Рэспублікі Беларусь, падатковых, мытных органаў, іншага дзяржаўнага служачага, натарыуса, адваката, медыятара былі спынены ў парадку, устаноўленым заканадаўчымі актамі, на падставах, звязаных са здзяйсненнем правіннасцей, несумяшчальных з яго 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) захоўваць канфідэнцыяльнасць;
- 4) садзейнічаць дасягненню ўзаемаразумення і прымірэнню бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі;

5) даваць бакам калектыўнай працоўнай спрэчкі роўныя магчымасці для абароны сваіх праў і законных інтарэсаў;

б) 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 запрошваць 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 работы на перыяд разгляду калектыўнай працоўнай спрэчкі праводзіцца па хаданіцтве бакоў калектыўнай працоўнай спрэчкі на тэрмін агульнай працягласцю не больш аднаго каляндарнага месяца на працягу каляндарнага года.

На час разгляду калектыўнай працоўнай спрэчкі працоўнаму арбітру даюцца 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 нездзяйсненне абавязковага рашэння працоўнага арбітражу

Асобы, вінаватыя ў нездзяйсненні 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 (поўнасьцю або часткова) у мэтах вырашэння калектыўнай працоўнай спрэчкі.

Забастоўка можа праводзіцца не пазней трох месяцаў з дня недасягнення згоды паміж бакамі калектыўнай працоўнай спрэчкі па ўрэгуляванні калектыўнай працоўнай спрэчкі ў пагадніальнай 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 вызначаны абмежаванні рэалізацыі права на забастоўку ў той меры, у якой гэта неабходна ў інтарэсах нацыянальнай бяспекі, грамадскага парадку, здароўя насельніцтва, праў 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 двух трацей работнікаў, якія прысутнічаюць (дэлегатаў канферэнцыі).

Сход лічыцца правамоцным, калі на ім прысутнічае больш паловы работнікаў, а канферэнцыя – не менш двух трацей дэлегатаў.

Артыкул 390. Паведамленне аб забастоўцы

Прадстаўнічы орган работнікаў абавязаны ў пісьмовай форме паведаміць наймальніку аб рашэнні правесці забастоўку не пазней двух тыдняў да яе пачатку. У паведамленні аб правядзенні забастоўкі ўказваюцца:

- 1) пералік рознагалоссяў бакоў, якія з'яўляюцца падставай для абвешчэння і правядзення забастоўкі;
- 2) дата і час пачатку забастоўкі, яе працягласць і колькасць меркаваных 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, спажывецкам, 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 вызначаецца 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 бяспецы, 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 работы на наступны дзень пасля:

- 1) прызнання яе незаконнай у адпаведнасці з артыкулам 395 гэтага Кодэкса;
- 2) атрымання пісьмовай згоды наймальніка забяспечыць 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 яго 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, зароботная 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, зароботная 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, якая шляхам насілля або пагрозы прымянення насілля прымушаюць да ўдзелу ў забастоўцы або адмовы ад удзелу ў ёй, прыцягваюцца да крымінальнай адказнасці ў адпаведнасці з заканадаўствам.

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

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

Артыкул 400. Умовы 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 бяздзеянасці) работніка;
- 3) прамой прычыннай сувязі паміж проціпраўнымі паводзінамі работніка і ўзнікшым у наймальніка ўронам;
- 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).

Проціпраўнымі прызнаюцца такія паводзіны (дзеянне або бяздзеянасць) работніка, пры якіх ён не выконвае (або не належным чынам выконвае) працоўныя абавязкі, ускладзеныя на яго гэтым Кодэксам, калектыўным, працоўным дагаворамі.

Абавязак даказаць факт прычынення шкоды, 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 шкоды.

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 работы 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 псаванне або знішчэнне па нядбайнасці матэрыялаў, паўфабрыкатаў, вырабаў (прадукцыі), у тым ліку пры іх вырабе, а таксама за псаванне або знішчэнне па 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 трохкратны сярэдні месячны заробак, калі ўрон прычынены няправільнай пастаноўкай уліку і захоўвання матэрыяльных або грашовых каштоўнасцей, непрыняццем неабходных мер да прадухілення прастояў або выпуску недаброякаснай 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 па іншых разавых дакументах;

3) урон прычынены злачынствам. Вызваленне работніка ад крымінальнай адказнасці на падставах, якія не рэабілітуюць, не вызваляе яго ад матэрыяльнай адказнасці;

4) урон прычынены работнікам, які знаходзіўся ў стане алкагольнага, наркатычнага або таксічнага ап'янення;

5) урон прычынены недастачай, 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, выддзеных наймальнікам работніку ў карыстанне для ажыццяўлення працоўнага працэсу;

6) 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 васямнаццаці гадоў, якія займаюць пасады або выконваюць работы, непасрэдна звязаныя з захоўваннем, апрацоўкай, продажам (водпускам), перавозкай або прымяненнем у працэсе вытворчасці перададзеных ім каштоўнасцей.

Прыкладны пералік такіх пасадаў 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 зацвердзіць пералік пасадаў 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 пасадаў і работ, якія замяшчаюцца або якія 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 работнікамі ў памеры, які не перавышае сярэдняга месячнага заробку, праводзіцца па распараджэнні наймальніка шляхам вылічэння з зароботнай платы работніка.

Распараджэнне наймальніка павінна быць зроблена не пазней двух тыдняў з дня выяўлення прычыненага работнікам урону і звернута да выканання не раней 10 дзён з дня паведамлення аб гэтым работніку.

Да выдання распараджэння наймальніка аб вылічэнні з зароботнай платы ад работніка павінна быць запатрабавана пісьмовае тлумачэнне.

Калі работнік не згодзен з вылікам або яго памерам, працоўная спрэчка па яго заяве разглядаецца ў парадку, прадугледжаным заканадаўствам.

У астатніх выпадках пакрыццё ўрону праводзіцца ў судовым парадку.

Калі наймальнік у парушэнне парадку, устаноўленага часткамі першай, другой, трэцяй і чацвёртай гэтага артыкула, зрабіў вылічэнне з зароботнай платы работніка, то орган па разглядзе працоўных спрэчак прымае па скарге работніка рашэнне аб звароце 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), якой прычынены ўрон наймальніку.

Артыкул 409. Улік канкрэтных абставін пры ўскладанні матэрыяльнай адказнасці

Суд можа з улікам ступені віны, канкрэтных абставін і матэрыяльнага палажэння работніка зменшыць памер урону, які падлягае пакрыццю.

ГЛАВА 38. ВЫКЛЮЧАНА

Артыкул 410. Выключаны

Артыкул 411. Выключаны

Артыкул 412. Выключаны

Артыкул 413. Выключаны

Артыкул 414. Выключаны

Артыкул 415. Выключаны

Артыкул 416. Выключаны

Артыкул 417. Выключаны

Артыкул 418. Выключаны

Артыкул 419. Выключаны

Артыкул 420. Выключаны

Артыкул 421. Выключаны

Артыкул 422. Выключаны

Артыкул 423. Выключаны

Артыкул 424. Выключаны

Артыкул 425. Выключаны

Артыкул 426. Выключаны

Артыкул 427. Выключаны

Артыкул 428. Выключаны

Артыкул 429. Выключаны

Артыкул 430. Выключаны

Артыкул 431. Выключаны

Артыкул 432. Выключаны

Артыкул 433. Выключаны

Артыкул 434. Выключаны

Артыкул 435. Выключаны

Артыкул 436. Выключаны

Артыкул 437. Выключаны

Артыкул 438. Выключаны

Артыкул 439. Выключаны

Артыкул 440. Выключаны

Артыкул 441. Выключаны

Артыкул 442. Выключаны

Артыкул 443. Выключаны

Артыкул 444. Выключаны

Артыкул 445. Выключаны

Артыкул 446. Выключаны

Артыкул 447. Выключаны

Артыкул 448. Выключаны

Артыкул 449. Выключаны

Артыкул 450. Выключаны

Артыкул 451. Выключаны

Артыкул 452. Выключаны

Артыкул 453. Выключаны

Артыкул 454. Выключаны

Артыкул 455. Выключаны

Артыкул 456. Выключаны

Артыкул 457. Выключаны

Артыкул 458. Выключаны

Артыкул 459. Выключаны

Артыкул 460. Выключаны

Артыкул 461. Выключаны

**ГЛАВА 39
НАГЛЯД І КАНТРОЛЬ ЗА ПРЫТРЫМЛІВАННЕМ ЗАКАНАДАЎСТВА АБ
ПРАЦЫ**

Артыкул 462. Нагляд і кантроль за прытрымліваннем заканадаўства аб працы

Нагляд за прытрымліваннем заканадаўства аб працы ажыццяўляюць органы, упаўнаважаныя на ажыццяўленне кантролю (нагляду), у парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Рэспубліканскія органы дзяржаўнага кіравання і іншыя дзяржаўныя арганізацыі, падпарадкаваныя Ураду Рэспублікі Беларусь, мясцовыя выканаўчыя і распарадчыя органы ажыццяўляюць кантроль за прытрымліваннем заканадаўства аб працы ў дачыненні падначаленых арганізацый.

Артыкул 463. Грамадскі кантроль за прытрымліваннем заканадаўства аб працы

Грамадскі кантроль за прытрымліваннем заканадаўства аб працы ажыццяўляюць прафсаюзы ў парадку, устаноўленым заканадаўчымі актамі.

Для ажыццяўлення грамадскага кантролю за прытрымліваннем заканадаўства аб працы прафсаюзы маюць права запрошваць і атрымліваць неабходную для гэтага інфармацыю ад наймальніка, дзяржаўных органаў у парадку, устаноўленым заканадаўствам.

Артыкул 464. Узаемадзеянне органаў, упаўнаважаных на ажыццяўленне кантролю (нагляду), за прытрымліваннем заканадаўства аб працы

Пры ажыццяўленні кантролю (нагляду) за прытрымліваннем заканадаўства аб працы органы, упаўнаважаныя на ажыццяўленне кантролю (нагляду), узаемадзейнічаюць паміж сабой, а таксама з рэспубліканскімі органамі дзяржаўнага кіравання і іншымі дзяржаўнымі арганізацыямі, падпарадкаванымі Ураду Рэспублікі Беларусь, мясцовымі выканаўчымі і распарадчымі органамі, органамі пракуратуры, прафсаюзамі.

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 у сілу:

падрыхтаваць і ўнесці ў вызначаным парадку ў Палату прадстаўнікоў Нацыянальнага схода 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