

Обоснование необходимости принятия Закона Республики Беларусь «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь»

Проект Закона Республики Беларусь «Об изменении некоторых законов Республики Беларусь» (далее – проект Закона) подготовлен во исполнение Плана мероприятий по реализации Декрета Президента Республики Беларусь от 5 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5), утвержденного Заместителем Премьер-министра Республики Беларусь Н.И.Кочановой от 31 декабря 2014 г. № 38/223-355, поручения Совета Министров Республики Беларусь от 25 февраля 2015 г. № 30/223-65 о необходимости имплементации норм Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), а также в соответствии с пунктом 1 Плана подготовки законопроектов на 2017 год, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2016 г. № 520.

Проектом Закона вносятся дополнения и изменения в ТК по следующим направлениям:

с учетом сложившейся практики применения его положений;
реализация решений Конституционного Суда Республики Беларусь от 10 июля 2014 г. № Р-945/2014 ”О правовом регулировании размера оплаты времени вынужденного прогула работнику, восстановленному на прежней работе“ и от 18 сентября 2014 г. № Р-946/2014 ”О понятии ”одинокая мать“ в трудовых правоотношениях“ (далее – решения Конституционного Суда);

приведение норм ТК в связи с изменением законодательства;

приведение норм ТК в соответствие с Декретом № 5;

имплементация норм Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) в ТК;

изменение редакции статьи 365 ТК во исполнение подпункта 1.1 пункта 1 протокола поручений Президента Республики Беларусь Лукашенко А.Г., данных 22 мая 2015 г. на VII съезде Федерации профсоюзов Беларуси.

При подготовке проекта Закона проведен анализ законодательства о труде и практики его применения, проанализированы тенденции развития трудовых отношений в Российской Федерации и Украине,

изучены публикации в средствах массовой информации, обращения граждан и юридических лиц, относящиеся к предмету правового регулирования проекта Закона.

Проектом Закона предусмотрена корректировка более ста девяноста статей ТК (190 статей), дополнение ТК двумя новыми главами.

В статье 1 проекта Закона уточняются определения терминов "должность", "профессия", "квалификация", "трудовая функция", "уполномоченное должностное лицо нанимателя", "объединение нанимателей", вводятся новые термины "обособленное подразделение организации", "одинокий родитель" и их определения.

Уточнение определения терминов "профессия" и "должность" связано с тем, что значение термина "профессия" в целом охватывает и рабочих, и служащих и, в общем понимании, определяет трудовую деятельность человека, которая включает в себя комплекс теоретических и практических навыков человека, которые он приобрел в результате специальной подготовки (например, профессия — врач, маляр и т.д.).

В практике применения законодательства о труде существует разделение работников не по профессии, полученной в ходе обучения, а по должностям служащих и профессиям рабочих, наименования которых регламентированы квалификационными справочниками ЕКСД и ЕТКС, а также общегосударственным классификатором Республики Беларусь "Профессии рабочих и должности служащих". Указанные справочники являются обязательными к применению организациями независимо от их организационно-правовых форм.

Кроме корректировки определения указанных терминов, слово "должность" по всему тексту ТК заменяется словами "должность служащего", и там, где это необходимо по смыслу, дополняется словами "профессия рабочего".

В рамках проведения совершенствования Национальной системы квалификаций, которое предполагает введение в нее новых и замены отдельных действующих элементов, дается новое определение термина "квалификация". Квалификация в законодательстве о труде должна определяться объемом теоретических знаний, практических знаний, навыков, умений, которыми владеет работник, быть отражением его уровня профессионального мастерства, что должно быть подтверждено установленными законодательством видами документов.

Понятие "специальность" не нашло применения в нормативных правовых актах, регулирующих трудовую деятельность, а используется исключительно в сфере образования. В то время как в действующей редакции ТК под специальностью понимается, в том числе, опыт

работы, что выходит за рамки образовательных отношений. С учетом изложенного предлагается исключить из ТК термин "специальность".

Одновременно из статьи 19 ТК в статью 1 ТК переносится определение термина "трудовая функция" с некоторыми уточнениями, которые носят редакционно-технический характер.

С учетом предложенных изменений статья 1 ТК излагается в новой редакции.

Статью 6 ТК предлагается дополнить новым пунктом, поскольку упоминаемый в ней перечень отношений, не подпадающих под действие ТК, не может быть исчерпывающим. В частности, к неучтенным в данной статье относятся отношения, основанные на самостоятельном труде (им занимаются индивидуальные предприниматели, ремесленники, творческие работники и др.); отношения, связанные с трудом адвокатов, нотариусов, волонтеров, священнослужителей и пр. Внесение предлагаемого дополнения позволит учитывать наличие подобных отношений.

Статья 15 ТК приводится в соответствие с новой редакцией Закона Республики Беларусь «О государственной статистике» (в редакции Закона Республики Беларусь от 13.07.2016 № 397-3 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам государственной статистики»), с целью исключения из нее норм, предусматривающих регулирование общественных отношений в области государственной статистики, и устранения дублирования нормативных предписаний и их множественности по одному и тому же вопросу.

С целью реализации положений решений Конституционного Суда изменения внесены в статью 16, часть первую статьи 244, статьи 296 и 303 ТК.

В целях уточнения законодательства в части установления брони для выпускников учреждений профессионально-технического и среднего специального образования из числа лиц с особенностями психофизического развития Советом Министров Республики Беларусь поручено обеспечить внесение необходимых изменений и дополнений в ТК и в Кодекс Республики Беларусь об образовании (поручение от 2 сентября 2016 г. № 05/223-231/11185р). В этой связи, а также по предложению Министерства образования и Министерства труда и социальной защиты статья 16 ТК дополняется новым пунктом.

Одновременно в пунктах 7 и 8 статьи 16 ТК предусматриваются дополнительные гарантии гражданам, уволенным со срочной военной службы и альтернативной службы.

Законодательство о труде предоставляет нанимателю широкие права по заключению с работниками трудовых договоров различных

видов, в частности, на определенный срок (срочные трудовые договора, контракты) и на неопределенный срок. Вместе с тем на практике имеет место случаи заключение с работниками трудовых договоров на неопределенный срок или контрактов в ситуациях, когда работа заведомо носит срочный характер (например, избрание в состав выборного органа, избрание по конкурсу, в случае создания организации на определенный срок). С целью упорядочения заключения срочных трудовых договоров статья **17** ТК излагается в новой редакции с закреплением случаев, когда заключение срочного трудового договора является обязательным, поскольку иными (кроме как срочными) эти трудовые отношения быть не могут.

В статью **18** ТК вносятся дополнения в целях исключения возможности сторон в одностороннем порядке изменять ранее заключенный трудовой договор.

По предложению Министерства труда и социальной защиты в пункте 7 статьи **19** ТК, излагаемом в новой редакции, уточняются понятия "заработная плата" и "оплата труда", и элементов, входящих в их состав. Данное уточнение направлено на установление единой терминологии и унификацию структурных элементов оплаты труда с другими нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

Нормы статьи **22** ТК приводятся в соответствие с нормами Гражданского кодекса Республики Беларусь в части регулирования вопросов дееспособности работника.

В целях разрешения часто возникающих на практике вопросов о возможности установления предварительного испытания при переводе работника на другую работу у того же нанимателя уточнена статья **28** ТК.

С учетом сложившейся практики временного перевода работника с его согласия на другую работу, в том числе к другому нанимателю предлагается в статье **32**¹ расширить возможности нанимателей по временному переводу работника, в том числе к другому нанимателю, на срок до 6 месяцев. Это позволит временно заполнить рабочее место на период поиска подходящего работника, а также повысить мобильность трудовых ресурсов. При этом детально регламентируются правовые последствия такого перевода и закрепляется гарантия возврата работника на прежнее рабочее место по истечении 6 месяцев.

Часть первая статьи **34** ТК дополняется уточняющей нормой, предусматривающей, что общая продолжительность простоев исчисляется за календарный год и не может превышать суммарно шести месяцев в течение него. Направленность данной нормы позволит избежать имеющихся спорных ситуаций в части возможной

продолжительности простоя за календарный год, в том числе, когда их было несколько.

Дополнение части третьей статьи **36** ТК обусловлено отсутствием в законодательстве о труде порядка регулирования трудовых отношений с работниками при передаче предприятий, в которых они работают, как имущественных комплексов в аренду или доверительное управление, которые в последнее время стали применяться в качестве возможного варианта финансового оздоровления организации.

Справочно: Указом Президента Республики Беларусь от 4 июля 2016 г. № 253 "О мерах по финансовому оздоровлению сельскохозяйственных организаций" определено, что предприятия как имущественные комплексы сельскохозяйственных организаций, включенных в перечень сельскохозяйственных организаций, подлежащих досудебному оздоровлению, могут сдаваться в аренду. При этом трудовые отношения с работниками сельскохозяйственной организации продолжаются у арендатора на условиях, предусмотренных трудовыми договорами. При отказе работника от продолжения трудовых отношений трудовой договор прекращается в связи с изменением существенных условий труда согласно пункту 5 части второй статьи 35 ТК.

По предложению, внесенному Министерством обороны на стадии формирования плана подготовки законопроектов на 2017 год, статья **41** ТК, несмотря на то, что содержит открытый перечень, дополняется новым основанием досрочного расторжения срочного трудового договора. Это дополнение обосновывается приоритетом военной службы перед другими видами деятельности и в этой связи необходимостью скорейшего расторжения трудового договора с работником, поступившим на военную службу по контракту.

С целью закрепления в ТК сложившейся практики признания при длительном прогуле днем увольнения первого дня прогула статья **43** ТК дополняется новой частью.

Корректировка статьи **50** ТК направлена на либерализацию ведения малого бизнеса, оптимизацию и совершенствование работы по ведению нанимателями - физическими лицами кадрового делопроизводства при регулировании трудовых отношений с работниками.

Так, в силу специфического характера трудовых отношений между нанимателем-физическим лицом (*адвокатская, нотариальная деятельность, осуществление агроэкотуризма, найм на работу к физическим лицам домашних работников (няни, сиделки, помощников по хозяйству)*) и работником, изменение характера трудовых отношений (перевод на другие должности (в другие структурные подразделения), присвоение квалификации, повышение квалификации) между ними не предполагается. В этой связи сведения, вносимые в трудовую книжку

работника нанимателем-физическим лицом, сводятся только к внесению записей о приеме на работу и увольнении.

Справочно: Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. В этой связи в соответствии с законодательством о труде в трудовую книжку в трудовой книжке работника отражаются, в частности, сведения о работе (прием на работу, заключение трудового договора (контракта), в том числе на условиях совместительства (по желанию работника), перевод на другую постоянную работу, присвоении категории (разряда, класса), а также увольнение работника и основание прекращения трудового договора (контракта), а также о награждениях и поощрениях за успехи в работе, подготовке, повышении квалификации, стажировке и переподготовке.

В то же время, у работника возникают сложности по внесению записей об увольнении и заверении этих записей в случаях, когда наниматель - физическое лицо не может этого сделать (*например, в случае смерти, заключения под стражу, лишения лицензии, приостановления деятельности и т.д.*), что вызывает для работника сложности, в том числе при трудоустройстве к другому нанимателю и при реализации других прав, требующих подтверждения факта увольнения записями в трудовой книжке работника.

Учитывая изложенное, представляется целесообразным ведение трудовых книжек нанимателями-физическими лицами отменить.

Статью 55 ТК предлагается дополнить нормой (пункт 14), предусматривающей обязанность нанимателя предоставлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде об охране труда, информацию и (или) документы, ведение которых предусмотрено законодательством об охране труда, или сообщать об их отсутствии.

Данное предложение обусловлено тем, что исходя из нормы абзаца второго статьи 8¹ Закона Республики Беларусь от 18 июля 2011 года "Об обращениях граждан и юридических лиц" в целях восстановления нарушенных трудовых прав работника контролирующие (надзорные) органы, уполномоченные на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда, имеют право истребовать документы необходимые для решения вопроса. При этом статьей 9 этого закона не установлена обязанность нанимателя предоставлять по запросу истребуемые документы.

В целях реализации требований положений Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 "О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь" и принятого в ее развитие Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 "О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования

в области оплаты труда“ в республике осуществляется либерализация оплаты труда работников коммерческих организаций.

В свою очередь, в бюджетном секторе экономики проводится работа по реформированию условий оплаты труда работников, направленная на переход от централизованного к смешанному (централизованному и децентрализованному) регулированию оплаты труда работников бюджетных организаций, расширению прав руководителей государственных органов по установлению тарификации должностей с учетом отраслевых особенностей, порядка, условий и размеров стимулирующих и компенсирующих выплат.

Проводимая политика либерализации оплаты труда, как в реальном, так и в бюджетном секторах экономики, а также практика применения норм ТК, требуют единого подхода к применяемой в области оплаты труда терминологии. Назрела необходимость законодательного закрепления таких терминов, как ”размер тарифной ставки первого разряда“ и ”тарифы оплаты труда“.

С этой целью предлагается скорректировать нормы статей **56, 60, 61 и 63** ТК.

Одновременно, в статью **57** ТК предлагается перенести часть пятую статьи 63 ТК, поскольку нормы этой части в большей мере соответствуют содержанию статьи 57 ТК.

С целью единообразного понимания и применения излагаются в новой редакции статьи **67 и 68** ТК.

В частности в статье 67 определены случаи, когда работник может наряду со своей основной работой, то есть одновременно (в пределах установленного по трудовому договору режима рабочего времени) **совмещать работу по другой** одной либо нескольким должностям (профессиям) либо ему может **увеличиваться объем работы по той же профессии (должности)**, а также исполнять обязанности временно отсутствующего работника.

Совмещение может осуществляться путем выполнения дополнительной работы по другой вакантной должности, предусмотренной штатным расписанием. Таким образом, в данном случае обязательным условием является **наличие вакансии по должности (профессии)** в штатном расписании.

При этом работник не освобождается от своей основной работы в течение установленной трудовым договором продолжительности рабочего дня.

Расширение объема работ (зоны обслуживания) осуществляется в рамках **одной и той же вакантной профессии (должности)**.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется работником наряду с работой, определенной трудовым договором как по той же, так и по другой должности (профессии).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, объем поручаемой работы, а также размер доплаты устанавливаются приказом (распоряжением) нанимателя с письменного согласия работника без заключения трудового договора по совмещаемой должности (профессии). При этом наниматель имеет право отменить приказ о выполнении другой работы, а работник также имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

Статья 68 регулирует вопросы оплаты труда при временном переводе с согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года на другую работу, в том числе к другому нанимателю (пункт 1 части первой статьи 32¹), а также в связи с производственной необходимостью (статьи 33). Оплата труда в данном случае будет производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем (пункт 3 части первой статьи 32¹) оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки (тарифного оклада).

Поскольку оплата труда работника не ограничивается выплатой ему заработной платы и с целью обеспечения внутреннего согласования, в части третьей статьи 77 ТК уточняется перечень выплат, на которые могут претендовать родные и близкие умершего работника.

Пункт 6 статьи 89 ТК излагается в новой редакции с целью приведения используемой в ней терминологии в соответствие с терминологией Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 года "Об охране труда".

Исключение статьи **131** ТК производится в целях снятия ограничений и расширения практики применения режима гибкого рабочего времени.

Статья **135** ТК корректируется с целью согласованности терминологии с законодательством, определяющим требования к микроклимату рабочих мест в производственных и офисных помещениях (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 30 апреля 2013 г. № 33).

В части третьей статьи **137** ТК предлагается урегулировать порядок компенсации работнику выезда в служебную командировку и возвращения из нее в выходной день. В частности, предлагается предоставлять работнику в таких случаях другой неоплачиваемый день отдыха.

Для предупреждения возникновения спорных ситуаций при привлечении к работе в выходные дни предлагается статью **142** ТК дополнить нормой о том, что согласие на такую работу работник должен выражать в письменной форме.

Статью **161** ТК предлагается дополнить нормой, уточняющей существующую практику замены отпуска денежной компенсацией.

В частности предоставляется возможность работнику заменить денежной компенсацией одну из частей трудового отпуска или определенное количество дней из этой части при разделении трудового отпуска на части.

Такую замену следует рассматривать как исключение из общего правила использования трудового отпуска. Предполагается, что при реализации данной нормы стороны будут соблюдать следующие условия и порядок:

требуется письменное заявление работника и согласие нанимателя;

соглашение сторон о замене трудового отпуска денежной компенсацией должно быть оформлено до начала отпуска;

не менее 21 календарного дня отпуска должно быть использовано по прямому назначению;

работник должен отработать весь свой рабочий год, под которым понимается 12 месяцев за минусом суммарной продолжительности трудового отпуска, на который работник имеет право.

Статья **162** ТК излагается в новой редакции по предложению Министерства труда и социальной защиты в связи с возникающими на практике вопросами ее применения, когда работник имеет право на основной отпуск 24 календарных дня и основной отпуск более 24 календарных дней.

Пункт 2 статьи **164** ТК дополняется положениями о включении в рабочий год отдельных периодов, которые непосредственно не упоминаются в законодательстве (период трудового отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха, период отстранения от работы в определенных случаях), но на практике вызывают многочисленные обращения в государственные органы по вопросу включения их в рабочий год.

С целью предоставления дополнительных возможностей семьям по совмещению трудовой деятельности с воспитанием детей, в статьях **166, 168, 305** ТК перечень категорий лиц, которым предоставляются гарантии, установленные нормами указанных статей ТК, дополняется категорией отцов (отчимов).

Статью **169** ТК предлагается изложить в новой редакции, пересмотрев существующий порядок уведомления работника, идущего в отпуск не по графику, о начале трудового отпуска. На практике соблюсти двухнедельный срок уведомления нанимателем работника не всегда предоставляется возможным в виду того, что стороны могут непосредственно перед началом отпуска договориться о переносе его начала, например, на одну неделю вперед.

Проектом Закона предлагается уточнить редакцию части второй статьи **171** ТК. В статье речь идет о возможности продления трудового отпуска работнику при наступлении у него временной нетрудоспособности во время трудового отпуска. При этом в части второй не урегулировано, на количество календарных дней какого периода может быть продлен трудовой отпуск – нетрудоспособности или трудового отпуска. В этой связи уточняется норма о продлении трудового отпуска на соответствующее число календарных дней трудового отпуска выпадающего на дни временной нетрудоспособности работника.

Часть третья **174** ТК дополняется сформированной практикой применения нормой уточняющей порядок выплаты денежной компенсации за часть неиспользованного трудового отпуска в связи с отзывом из отпуска только при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска (корреспондирует с нормой части третьей статьи 170 ТК о том, что оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее четырнадцати календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года).

Дополнение перечня случаев, при наступлении которых работающие отец или другой родственник, член семьи ребенка будут иметь вместо матери право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (статья **185** ТК) обусловлено

многочисленными обращениями граждан, которые не могут реализовать свое право на такой отпуск в связи с тем, что мать ребенка, например, работает в дипломатическом представительстве иностранного государства.

Для предоставления обязательного социального отпуска отцам новорожденных детей ТК дополняется новой статьей **186**.

Согласно статье 202 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании) высшее образование подразделяется на две ступени, на каждой из которых предусмотрена текущая и итоговая аттестация. Соответственно, исходя из норм статьи 214 ТК, гарантии, предусмотренные статьями 215 и 216 ТК, распространяются на работников, осваивающих содержание образовательных программ высшего образования как на I ступени, так и на II ступени (магистратура).

В соответствии со статьей 219 Кодекса об образовании образовательные программы послевузовского образования реализуются в дневной и заочной формах получения образования либо в форме соискательства. При этом соискательство предполагает также личное участие обучающегося в аттестации (статья 17 Кодекса об образовании).

На основании вышеизложенного и в целях обеспечения реализации права на образование работникам, осваивающим содержание образовательных программ при получении высшего образования II ступени (магистратура) и послевузовского образования в форме соискательства, Министерством образования предлагается корректировка содержания статьи 216 ТК.

В частности, в действующей редакции статьи число дней отпуска, предоставляемого работникам при получении высшего образования на период установочной или лабораторно-экзаменационной сессии, определяется в зависимости от курса обучения. Вместе с тем при реализации образовательной программы высшего образования II ступени (магистратура) обучение осуществляется не по курсам, а по этапам (семестрам). Таким образом, на практике возникают сложности с предоставлением отпусков для магистрантов.

Кроме того, сроки предоставления отпусков работникам, успешно осваивающим содержание образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования, определенные действующей статьей, не соответствуют срокам экзаменационных сессий, установленным типовыми учебными планами.

Предлагается в статью 216 внести изменения, предусматривающие также предоставление отпуска работникам при получении послевузовского образования в форме соискательства, а также установление для работников, успешно осваивающих содержание

образовательных программ при получении среднего специального и высшего образования в вечерней и заочной формах получения образования, общего числа дней отпуска без разделения по курсам обучения.

Проект Закона предусматривает корректировку главы 16 ТК в части исключения дублирования норм, предусмотренных в статьях 221, 221¹, 221², 222, 226, 227, 229, 230, 231, 232 ТК, и норм прямого действия, закрепленных в Законе Республики Беларусь "Об охране труда".

Вместе с тем, в ТК предлагается оставить регулирование вопросов, связанных с охраной труда категорий работников, отсутствующих в названном Законе (статьи 223-225 ТК). Одновременно из статьи 228 ТК предлагается исключить нормы, дублирующие статью 27 Закона Республики Беларусь "Об охране труда".

В современных условиях особую значимость приобретает своевременное и объективное разрешение трудовых споров. Надлежащее правовое обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников и нанимателей способствует повышению эффективности наемного труда и развитию национальной экономики. В этой связи для формирования четкого представления об индивидуальном трудовом споре в части первой статьи 233 ТК закреплено определение термина "индивидуальный трудовой спор".

Дополнение статьи 234 ТК новой частью вызвана необходимостью объективного рассмотрения индивидуального трудового спора, стороной которого является руководитель организации. Комиссия по трудовым спорам не может выступать первичным органом рассмотрения такого спора, поскольку члены комиссии находятся в подчинении руководителя организации, что может оказывать влияние на результат рассмотрения спора по существу.

Часть вторая статьи 236 ТК дополняется новым пунктом, предусматривающим расширение компетенции комиссии по трудовым спорам за счет наделения ее полномочиями по рассмотрению трудовых споров о применении мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения. Это позволит снять нагрузку на суды.

Министерством труда и социальной защиты внесено предложение об изменении порядка рассмотрения трудовых споров по заявлению работника об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием. Для последующего введения досудебного рассмотрения таких споров пункт 6 из части второй переносится в часть первую статьи 241 ТК.

Корректировка части первой статьи 244 ТК обусловлена необходимостью разрешения постоянно возникающих на практике

вопросов зачета определенных сумм, выплаченных работнику во время вынужденного прогула, при взыскании в пользу работника среднего заработка в случае восстановления его на прежней работе.

В статье **263** ТК предлагается снять запрет на привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни и на направление в служебную командировку женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Предлагается нанимателю предоставить право привлекать таких женщин к этим работам, но только с их письменного согласия. Данная корректировка вызвана тем, что многие женщины, работа которых связана с частыми служебными командировками, не могут выйти на работу до достижения ребенком возраста трех лет в связи с существующим запретом на направление их в служебные командировки.

Из части пятой статьи **265** ТК предлагается исключить слово "работнику" с целью уточнения нормы, устанавливающей, что дополнительный свободный от работы день в неделю не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц.

Изменения в статью **268** ТК внесены с учетом дополнений, предложенных в статью 42 ТК, уточнения оснований увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей, а также распространения гарантий, предусмотренных данной статьей для одиноких матерей, на одиноких родителей.

С учетом статьи 32 Конституции Республики Беларусь, статей 76 и 119 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье проектом Закона предлагается распространить гарантии, предусмотренные на сегодняшний день для работающих женщин-матерей, на работающих одиноких родителей, воспитывающих детей соответствующего возраста, в связи с чем, внесены изменения в статью **271** ТК.

Согласно части третьей статьи **283** ТК не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них. Данные нормы предоставляют инвалидам дополнительные гарантии при принятии решения об увольнении работника. При этом совершение виновных действий со стороны работника не должно нивелировать установленную законодательством дополнительную гарантию и являться поводом для безнаказанности.

Такой подход в вопросе расторжения трудового договора является общим принципом трудовых отношений и применяется в отношении

иных категорий работников: беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей (статья 268 ТК).

В этой связи, установленный частью третьей статьи 283 ТК запрет на увольнение инвалидов предлагается не распространять на случаи увольнения этой категории работников по обстоятельствам, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

Среди приоритетных направлений политики занятости, содержащихся в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года, указана необходимость повышения гибкости рынка труда посредством активизации процесса создания высокопроизводительных рабочих мест, развития гибких и нестандартных форм занятости населения.

В настоящее время посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе, глобальной компьютерной сети Интернет, могут осуществлять работу специалисты с разной степенью квалификации, как правило, деятельность которых не связана с производством товаров (например, инженеры, юристы, переводчики, журналисты, редакторы, дизайнеры, программисты, аудиторы и др.).

На основании сложившейся практики осуществления трудовой функции работниками вне места нахождения нанимателя, а также заинтересованностью сторон трудового договора в регламентации на законодательном уровне дистанционной формы занятости предлагается дополнить ТК отдельной главой **25¹**, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

Согласно части второй пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 2 июня 2006 года № 372 "О мерах по развитию агроэкотуризма в Республике Беларусь" деятельность физических лиц по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма не является предпринимательской. В соответствии с действующим законодательством субъекты агроэкотуризма (физические лица) могут привлекать домашних работников по трудовым договорам, а также физических лиц по гражданско-правовым договорам. Соответственно, при необходимости привлечения домашнего работника в отношении субъектов агроэкотуризма действует ограничение, установленное статьей 310 ТК (запрет заключения трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов). В этой связи предлагается снять этот запрет, скорректировав статью **308** ТК.

Принимая во внимание возникающие на практике многочисленные вопросы регулирования труда педагогических работников, а также с учетом предложений Министерства образования предлагается дополнить ТК отдельной статьей **320**, устанавливающей особенности труда этой категории работников.

Действующей статьей 319 ТК определено, что особенности регулирования труда педагогических работников устанавливаются законодательством.

Вместе с тем на практике имеется ряд проблемных вопросов, связанных с деятельностью педагогических работников, неурегулированных законодательством.

В частности, Указом Президента Республики Беларусь от 28 августа 2006 г. № 542 «О санаторно-курортном лечении и оздоровлении населения», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.06.2004 № 662 «О некоторых вопросах организации оздоровления детей» предусмотрено привлечение педагогических работников для работы в воспитательно-оздоровительных учреждениях, а также для сопровождения детей, направляемых на санаторно-курортное лечение или оздоровление в составе организованных групп, и осуществления по месту пребывания детей учебно-воспитательного процесса. Направление педагогических работников в оздоровительные организации, в том числе расположенные в другой местности, не регулируется нормами ТК о временном переводе. В этой связи предлагается в ТК определить порядок организации труда педагогических работников, участвующих в оздоровлении детей.

При проведении аттестации обучающихся, образовательных мероприятий создаются государственные экзаменационные комиссии, организационные комитеты, жюри и т.д., для работы в которых привлекаются педагогические и иные работники других организаций. Участие в образовательных мероприятиях и государственных экзаменационных комиссиях не связано с трудовыми обязанностями работников, поэтому не может считаться служебной командировкой. Соответственно в данных случаях не могут применяться нормы статьи 95 ТК, предусматривающие гарантии и компенсации при служебных командировках. Кроме того, для участия в названных мероприятиях не всегда требуется выезд работника в другую местность. Данные работы также не подпадают под действие норм статьи 101 ТК, поскольку их отнесение к общественным обязанностям не предусмотрено законодательством. Поэтому имеется необходимость урегулирования данного вопроса в рамках ТК.

Для отдельных категорий педагогических работников законодательством установлена сокращенная продолжительность

рабочего времени не более 36 часов в неделю, включая нормы часов педагогической нагрузки за ставку. Данную норму предлагается закрепить в ТК.

В целях реализации комплексного подхода целесообразно вышеуказанные предложения объединить в одной статье и дополнить ТК статьей 320, регламентирующей особенности регулирования труда педагогических работников и иных работников, участвующих в аттестации либо образовательных мероприятиях.

Генеральная прокуратура Республики Беларусь последовательно придерживалась мнения о необходимости законодательного закрепления сохранения прежних рабочих мест за молодыми специалистами (рабочими, служащими), уволенными со срочной военной (альтернативной) службы. Законодательное закрепление гарантий для молодых специалистов (рабочих, служащих), уволенных со срочной военной (альтернативной) службы, сохранение за ними места работы позволит защитить социальные права данной категории выпускников, удовлетворить потребности отраслей экономики и социальной сферы в квалифицированных специалистах. После увольнения с военной службы у молодых специалистов появится возможность продолжить выполнять работу по специальности, приобретенной в учреждении образования.

С учетом мнения Генеральной прокуратуры Республики Беларусь проектом Закона предложено закрепить вышеуказанную гарантию в статье 342 ТК, при этом, с целью возможности реализации молодыми специалистами (рабочими, служащими), уволенными со срочной военной (альтернативной) службы, своего права трудоустроиться на прежнее рабочее место и гарантии его предоставления, проектом одновременно закрепляется норма, предусматривающая заключение срочных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу в связи с призывом работников из числа молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) на военную службу, направлением на альтернативную службу (статья 17 ТК в редакции проекта Закона).

Проектом Закона также предлагается уточнить некоторые вопросы труда работников по совместительству. В частности, в соответствии с предлагаемой новой редакцией части второй статьи 345 ТК право работать по совместительству полный рабочий день (смену) также предоставлено работникам, работающим по совместительству, находящимся в трудовых отпусках по основному месту работы. Этим правом смогут воспользоваться работники, которые при составлении графика отпусков не воспользовались правом запланировать отпуск по основному месту работы одновременно с отпуском по месту работы по совместительству.

Кроме этого, в статье **350** ТК предлагается урегулировать вопросы работы по совместительству, когда такая работа становится для работника основной. В таком случае предлагается расторгать трудовой договор по совместительству. Работнику может быть предложен перевод на другую должность (профессию) либо он будет уволен, с последующим возможным заключением нового трудового договора по должности (профессии), по которой он работал по совместительству.

Минимальный срок действия коллективного договора (соглашения) определен статьей **367** ТК и составляет 1 год, максимальный - 3 года.

Нередко на практике в качестве срока действия коллективного договора (соглашения) делается указание на то, что он действует до принятия нового коллективного договора (соглашения), при этом конкретный период не указывается. По различным, в том числе и объективным, обстоятельствам новый коллективный договор (соглашение) может быть принят и после истечения трехлетнего срока. Вопрос о возможности предоставления работникам дополнительных гарантий по истечению срока действия коллективного договора, если новый коллективный договор не заключен, не урегулирован.

Таким образом, проектом Закона в статью **367** ТК предложены изменения, которые позволят исключить правовой вакуум в регулировании обозначенного вопроса, предоставив сторонам возможность завершить переговоры по заключению нового коллективного договора без ущерба интересам работников, вместе с тем, ограничив их сроком. Одновременно нормой предусматривается механизм, который позволит сторонам избегать необходимости заключения нового коллективного договора (соглашения) в случаях неизменного финансового состояния организации, а именно, с согласия сторон действие коллективного договора, соглашения можно будет продлить на срок не более трех лет и не более одного раза.

Часть вторая статьи **400** ТК дополняется определением термина "реальный ущерб", поскольку на практике часто возникают вопросы определения размера материального ущерба, который подлежит взысканию с виновного работника.

В части приведение норм ТК в соответствие с Декретом № 5 и имплементации норм Декрета № 29 ТК подвергся следующей корректировке.

Статья **26** ТК дополнена новой частью с целью приведения ее в соответствие с пунктом 11 Декрета № 5, в соответствии с которым наниматели вправе при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего

запроса.

Предусмотренная проектом Закона корректировка статей **42** и **47** ТК обусловлена следующим.

По мнению Администрации Президента Республики Беларусь, изложенному в письме от 10 февраля 2015 г. № 12/119-1 в адрес Премьер-министра Республики Беларусь, основания увольнения, предусмотренные подпунктами 6.8 - 6.14 пункта 6 Декрета № 5, должны применяться не только в отношении работников, работающих по контрактам, как это предусмотрено в настоящее время (подпункт 2.10 пункта 2 Декрета № 29), но и в отношении работников, работающих на основании трудовых договоров.

Таким образом, в целях применения единого подхода к увольнению работников вне зависимости от вида заключенного с ними трудового договора, проектом Закона предлагается основания увольнения, предусмотренные подпунктами 6.8 - 6.14 пункта 6 Декрета № 5, закрепить в статьях 42 и 47 ТК в качестве общих оснований увольнения.

Кроме того, в соответствии с подпунктом 6.2 пункта 6 Декрета №5 отдельные основания увольнения работников, которые ранее рассматривались как самостоятельные (пункты 5, 7 - 9 статьи 42 ТК), объединены в подпункте 6.2 Декрета № 5 и определяются как однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей. К таковым, в том числе, относятся:

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

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

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

нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

Декретом № 5 предусмотрено новое основание увольнения работника по инициативе нанимателя - нарушение работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, которое также определено как грубое нарушение работником трудовых обязанностей (подпункт 3.5 пункта 3

Декрета № 5).

На основании изложенного, проектом Закона предлагается статью 42 ТК изложить в новой редакции, а статью 47 ТК дополнить с учетом вышеуказанных нормативных предписаний Декрета № 5, замечаний Администрации Президента Республики Беларусь и замечаний НПЦ Генеральной прокуратуры Республики Беларусь.

Кроме того, ввиду того, что законодательством адвокатам, осуществляющим свою деятельность индивидуально, нотариусам, осуществляющим свою деятельность в нотариальных бюро, и индивидуальным предпринимателям предоставлено право осуществлять прием на работу граждан по трудовому договору, необходимо закрепить в ТК основание увольнения работников при прекращении, приостановлении деятельности вышеназванных категорий нанимателей. Проектом Закона предлагается в случае прекращения или приостановления деятельности адвоката и нотариуса (кроме призыва на срочную военную службу и альтернативную службу), увольнять работающих у них работников в том же порядке, что и при ликвидации организации. В этой связи корректируется ряд статей ТК, в том числе статьи **42, 43, 44 и 48**. Также принимая во внимание то, что при наступлении определенных обстоятельств указанные категории **обязаны** прекратить (приостановить) свою деятельность и расторгнуть трудовые отношения с наемными работниками, что не позволяет им соблюсти действующий порядок предупреждения работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца, установленный статьей 43 ТК, статья **43** ТК дополнена нормой, предусматривающей, что при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 статьи 42 ТК наниматель обязан заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

В соответствии с новой редакцией статьи 42 ТК (изменилась нумерация оснований увольнения), откорректированы отдельные статьи ТК, в которых имеются отсылки к статье 42 ТК (статьи 43, 46, 107, 198, 240, 268, 282, 294, 301, 314-12 ТК).

Принимая во внимание, что подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5 предусматривается определенный порядок увольнения за нарушение работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, а именно, увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза, соответствующее дополнение предлагается внести в статью **46** ТК (с учетом новой

редакции статьи 42 ТК).

В соответствии с подпунктом 3.4 пункта 3 Декрета № 5, предоставляющим руководителям организаций право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, предлагается дополнить статью **49** ТК новой частью, имеющей отсылочную норму к законодательным актам, т.е. Декрету № 5. Кроме того, Для уточнения порядка отстранения работника от работы в статье 49 ТК дается определение термина "отстранение от работы", а также уточняется порядок ознакомления работника с принятым в отношении него решением об отстранении.

Проектом Закона статьи **107**, **108** и **408** ТК приводятся в соответствие с подпунктом 3.6 пункта 3 Декрета № 5, которым предусмотрено, что по распоряжению нанимателя из заработной платы работника может быть удержан ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат, а также то, что при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50% заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами. При этом второе предложение пункта 2 статьи 107 ТК излагается в новой редакции, в том числе, с целью устранения возникающих на практике проблем удержания из заработной платы, когда в качестве основания расторжения трудового договора по соглашению сторон указываются разные статьи (35 и 37 ТК).

С целью обеспечения реализации Декрета № 5 в части установления дисциплинарной ответственности за нарушение исполнительской и трудовой дисциплины и принимая во внимание, что трудовая и исполнительская дисциплины взаимосвязаны, вытекают из выполнения работником своей трудовой функции, проектом Закона предлагается внести изменения в статью **193** ТК, определив понятие термина «исполнительская и трудовая дисциплина».

Одновременно проектом предлагается дополнить данную статью ТК определением термина «производственно-технологическая дисциплина», закрепленном в Декрете № 5.

Декретом № 5 введена новая мера дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера.

Подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета № 5 руководителям организаций предоставлено право применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев.

Таким образом, Декретом № 5 введена новая мера дисциплинарного взыскания, которая может применяться к работнику, нарушившему производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, и позволяет лишать его полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера (к примеру, премии) за совершенный проступок на предстоящий (будущий) период работы.

В то же время Декрет № 5 не отменяет устоявшуюся в организациях многолетнюю практику по условиям начисления премии в соответствии с положениями о материальном стимулировании, в том числе, если к работникам применены меры дисциплинарного взыскания, так как непосредственно в локальных нормативных правовых актах организации определяются дополнительные выплаты стимулирующего характера (включая премии), а также условия их выплаты. Таким образом, закрепленные в локальных нормативных правовых актах организаций условия снижения (не начисления) премий, в том числе, если к работнику применены меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение за виновные действия), продолжают действовать и не противоречат нормам Декрета № 5.

Законодательство о труде по-прежнему определяет право выбора меры дисциплинарного воздействия органам, уполномоченным применять соответствующее решение. При выборе меры дисциплинарного воздействия, как и ранее до вступления в силу Декрета № 5, должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

Согласно пункту 13 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников», суд при рассмотрении споров о восстановлении на работе по искам лиц, уволенных по дополнительным основаниям досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за нарушение работником возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета № 29, обязан проверить соблюдение нанимателем порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

С учетом норм вышеназванного постановления Верховного Суда Республики Беларусь, а также сложившейся правоприменительной практики, в пункт 4 части первой статьи **198** ТК включены основания увольнения, содержащиеся в подпункте 2.10 пункта 2 Декрета № 29 (закрепленные в подпунктах 6.8, 6.9, 6.11, 6.12, 6.13, 6.14 пункта 6 Декрета № 5) и имплементированные проектом Закона в статьи 42 и 47 ТК.

Учитывая изложенное, а также разъяснения по применению Декрета № 5, подготовленные Минтруда и соцзащиты в рамках выполнения поручения Правительства и доведенные до всех заинтересованных (письмо от 30.01.2015 № 6-1-1/315п), часть первая статьи 198 излагается в новой редакции, с учетом нового вида дисциплинарного взыскания, а также изменений, вносимых в статью 42 ТК, включающих расширение оснований увольнения по инициативе нанимателя.

Одновременно, с целью устранения правовой неопределенности при применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде лишения его полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (т.е. на предстоящий (будущий) период работы), статья 199 ТК дополняется нормой, регламентирующей порядок применения данного дисциплинарного взыскания, а именно, предусматривается, что данное взыскание применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о привлечении к дисциплинарному взысканию. Кроме того, статьи **199** и **200** ТК дополняются указанием на новые обстоятельства, наступление которых на практике не позволяет нанимателю своевременно привлечь работника к дисциплинарной ответственности и соблюсти процедуру привлечения к ней. В частности, это случаи ухода за больным членом семьи, пребывание работника на военных и специальных сборах. Соответственно, при наличии этих обстоятельств продлевается срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности и ознакомления его с решением о дисциплинарном взыскании.

Нормы Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» также приводятся в соответствии с Декретом №5:

пункт 5 статьи 25 – с пунктом 11 Декрета № 5;

подпункт 1.10-1 пункта 1 статьи 33 – с подпунктом 6.23 пункта 6 Декрета № 5;

пункт 1 статьи 57 – с подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета № 5.

Внесение изменений в Кодекс Республики Беларусь об образовании обусловлено изменениями, вносимыми проектом Закона в

статью 42 ТК, поскольку в указанных законодательных актах имеются отсылки на данную норму.

Во исполнение поручения Совета Министров Республики Беларусь от 25 февраля 2015 г. № 30/223-65, в целях имплементации норм Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в ТК, представленным проектом Закона предлагается включить в ТК главу 18¹, предусматривающую особенности регулирования трудовых отношений, основанных на контракте, а также внести дополнение в статью 32 ТК.

Принимая во внимание, что основополагающее нормативное регулирование вопросов, связанных с контрактной формой найма работников, начиная с 1999 года закреплено в едином законодательном акте (Декрете № 29), представляется оправданным нормы данного нормативного правового акта имплементировать в ТК в виде отдельной главы. Данное предложение также обусловлено следующим.

Избегая консолидации регулирования вопросов контрактной формы найма в одной главе ТК, нормативные предписания, изложенные в главе 18¹ проекта Закона, необходимо было бы рассредоточить по всему тексту ТК. Вместе с тем, учитывая особенности регулирования контрактной формы найма, включение соответствующих нормативных предписаний в действующие статьи ТК привело бы к громоздкости норм, и, как следствие, к сложности восприятия правоприменителями контрактной формы найма, как самостоятельного института трудовых отношений. Объединив в одной главе все особенности контрактной формы найма, не потребуется по всему тексту ТК делать оговорки (указывать изъятия) в каких случаях нормы применяются только к правоотношениям, основанным на трудовом договоре, а в каких - на трудовом договоре (контракте). Такая работа должна осуществляться в рамках плановой законопроектной деятельности, а не в рамках приведения ТК в соответствие с принятыми законодательными актами.

В основу главы 18¹ легли подходы, закрепленные в нормативных правовых актах, регулирующих контрактную форму найма работников, а именно в:

Декрете Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29);

Указе Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (далее – Указ № 180);

постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками» (далее - постановлением № 1476).

Кроме того, учтены нормативные предписания Указа Президента Республики Беларусь от 11 апреля 2016 № 137 «О совершенствовании пенсионного обеспечения».

При этом отдельные нормы вышеуказанных нормативных правовых актов в проекте Закона осовременены, либо не включены в него, поскольку, в том числе, с учетом требований Декрета № 5, получили свое распространение не только в отношении работников, с которыми заключены контракты, но и в отношении работников, работающих по иным видам трудовых договоров, и, в этой связи, перестали являться особенностью контрактной формы найма.

В рамках включения института контрактной формы найма в ТК также проведена следующая работа.

Общее определение термина «контракт» дано в статье 1 ТК. Особенности регулирования трудовых отношений, основанных на контракте, собраны и отражены в главе 18¹ ТК.

В статье **261**¹ ТК определены случаи, когда с работником может заключаться контракт. В данной статье предлагается определить, что контракт может заключаться по соглашению сторон:

*при приеме работника на работу;
с работником, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок.*

При этом в части порядка заключения контракта с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, предлагается оставить устоявшуюся практику применения, обусловленную действующими нормами пункта 1 Декрета № 29 и подпункта 3.2 пункта 3 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками (далее – Положение), утвержденного постановлением № 1476, предполагающую отнесение заключения контракта с работником к существенным условиям труда. В этой связи вносятся изменения в статью 32 ТК;

в иных случаях, предусмотренных ТК и иными законодательными актами.

Статья **261**², определяющая содержание и условия контракта, включает нормы Декрета № 29 и Положения, утвержденного постановлением № 1476.

В целях исключения дублирования отдельных сведений и условий, признаваемых в качестве обязательных, которые должны содержаться в контракте, как и в ином трудовом договоре, в абзаце первом части

первой статьи 261² сделана оговорка о применении помимо положений статьи 19 ТК условий, являющимися особенностью в отношении контрактов. При этом отдельные условия были актуализированы (исключены) с учетом имеющихся общеустановленных норм ТК, правоприменительной практики, а также в связи с усилением требований к трудовой и исполнительской дисциплине в связи с принятием Декрета № 5, действие которого распространяется на всех работников, вне зависимости от вида заключенного трудового договора.

В настоящее время законодательством не определены источники финансирования нормы Декрета № 29 в части установления дополнительной меры стимулирования при заключении контракта с работником в виде надбавки для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. В этой связи, Министерством финансов предложено дополнить статью 261² нормой, предусматривающей, что для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, размер надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на финансовый (календарный) год (часть вторая статьи 261² проекта Закона).

Порядок составления бюджетных смет и формирования внебюджетных средств регулируются соответственно постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 июля 2013 г. № 641 «Об утверждении Положения о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетной организации» и постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30 января 2009 г. № 8 «О порядке составления, рассмотрения и утверждения бюджетных смет, смет доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций».

Одновременно закрепляется норма о том, что уменьшение размера надбавки является изменением существенных условий труда и осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 32 ТК.

Проектом Закона также предусматривается изложение статьи 365 ТК «Сфера действия коллективного договора, соглашения» в новой редакции.

Данные изменения обусловлены следующим.

Вопросы заключения коллективных договоров регулируются ТК.

Так, согласно статье 361 ТК коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Сторонами коллективного договора выступают работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель. В соответствии со статьей 354 ТК представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Вместе с тем, иные представительные органы работников (помимо профсоюзов), которые бы могли представлять интересы работников, в Республике Беларусь не образуются. В настоящий момент только профсоюзы вправе представлять интересы работников при заключении коллективных договоров.

Стороны коллективного договора самостоятельно, в пределах их компетенции, определяют содержание коллективного договора, руководствуясь при этом требованием законодательства о том, что условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством.

Вопросы распространения действия коллективного договора регулируются статьей 365 ТК. Так, согласно частям первой и второй этой статьи коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

Учитывая, что законодательством не определяется категория работников, от имени которой заключается коллективный договор (только члены профсоюза или же все работники организации, независимо от членства в профсоюзе), данный вопрос стороны коллективного договора определяют самостоятельно в процессе переговоров.

Например, если профсоюз, который ведет коллективные переговоры с нанимателем по заключению коллективного договора, настаивает на том, что он представляет в этом процессе интересы только работников – членов профсоюза и это фиксируется в тексте коллективного договора, после подписания коллективного договора он автоматически распространяет свое действие на членов профсоюза. Распространение действия коллективного договора на остальных работников организации осуществляется исходя из части второй статьи 365 ТК, на основании которой работники – не члены профсоюза вправе

написать письменное заявление в адрес нанимателя с просьбой применять в их отношении нормы коллективного договора. При получении такого письменного заявления наниматель применяет нормы коллективного договора в отношении вышеназванных работников. В результате, независимо от способа распространения (автоматически – в отношении членов профсоюзов, или же по письменным заявлениям – в отношении не членов профсоюзов), нормы заключенного коллективного договора распространяют свое действие на всех работников организации.

В рамках исполнения протокола поручений, данных Президентом Республики Беларусь А.Г.Лукашенко 22 мая 2015 г. на VII съезде Федерации профсоюзов Беларуси (протокол от 06.07.2015 № 20), Правительством совместно с Федерацией профсоюзов Беларуси рассмотрен вопрос об участии работников, не являющихся членами профсоюзов, в возмещении затрат по заключению и исполнению (реализации) коллективного договора в случае распространения на таких работников действия данного договора.

Федерацией профсоюзов Беларуси (далее – ФПБ) предлагается изменить действующий порядок распространения коллективного договора. По мнению ФПБ, ее предложения должны повысить мотивацию работников, которые еще не являются членами профсоюзов, на вступление в профсоюзы.

Согласно новой редакции статьи 365 ТК стороны (наниматель и профсоюз) наделяются правом предусмотреть в коллективном договоре порядок и условия распространения действия отдельных положений коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался.

В ТК также предлагается внести иные изменения, носящие юридико-технический характер.

В связи с тем, что по тексту ТК предлагается замена слов ”должность (профессия)“ словами ”должность специалиста (профессия рабочего)“ потребуются уточнение в законодательстве терминов ”высшая государственная должность“, ”государственная должность“, ”руководящая должность“, ”военная должность“, ”выборная должность“, ”должность специалиста“, ”должности руководящих работников государственных органов“. Учитывая названную замену и исключение из ТК термина ”специальность“, необходимо будет скорректировать более 20 указов и декретов Президента Республики Беларусь, а также получить согласие Главы государства на внесение проекта Закона в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь. Такое согласие также необходимо в связи с расхождением новой редакции части второй статьи 345 ТК с нормами

Указа Президента Республики Беларусь от 5 апреля 2012 г. № 156 "О некоторых вопросах регулирования трудовых отношений".

В связи с принятием Закона потребуется внести изменения и (или) дополнения в ряд указов и декретов Президента Республики Беларусь, (их структурных элементов), а также отдельные из них признать утратившими силу.

Реализация положений проекта Закона не потребует выделения дополнительных финансовых средств из бюджета.