WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK
BELARUS 2023

Elena Golovko
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Elena Golovko is a member of international team of WageIndicator Foundation and specializes in labour law and social security law of NIS countries.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Belarus. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Golovko E (2023) Belarus Decent Work Check 2023. Amsterdam, WageIndicator Foundation, October.

For an updated version in the national language, please refer to https://mojazarplata.by/

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

Оглавление

Вступление 1
Основное Законодательство О Занятости И Труде 2
01/13 Работа И Оплата Труда 6
02/13 Компенсации 11
03/13 Ежегодный Отпуск И Дни Отдыха 16
04/13 Гарантии Занятости 22
05/13 Труд Лиц С Семейными Обязанностями 30
06/13 Материнство И Работа 35
07/13 Охрана Труда 39
08/13 Временная Нетрудоспособность И Несчастные Случаи На Производстве 43
09/13 Социальное Обеспечение 47
10/13 Справедливое Обращение 54
11/13 Труд Несовершеннолетних 58
12/13 Принудительный Труд 61
13/13 Профессиональные Союзы 64
Анкета Достойного Труда 68

ВСТУПЛЕНИЕ

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

The text in this document was last updated in October 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Belarus in Russian, please refer to: https://mojazarplata.by/

Основное Законодательство О Занятости И Труде

1. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022 - 2024 гг.
2. Закон Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» от 29.12.2012 №7-З (в ред. от 30.12.2022)
3. Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 №125-З (в ред. от 30.12.2022)
4. Закон Республики Беларусь «О здравоохранении» от 18.06.1993 №2435-XII (в ред. от 17.07.2023)
5. Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» от 17.04.1992 №1596-XII (в ред. от 17.07.2023)
6. Закон Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» от 30.06.2022 № 183-З
7. Закон Республики Беларусь «О правах ребенка» от 19.11.1993 №2570-XII (в ред. от 19.05.2022)
8. Закон Республики Беларусь «О противодействии торговле людьми» от 07.01.2012 №350-З (в ред. от 19.05.2022)
9. Закон Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 №322-З (в ред. от 18.07.2022)
10. Закон Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 №322-З (в ред. от 18.07.2022)
11. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 №1605-XII (в ред. от 23.05.2022)
12. Закон Республики Беларусь «Об основах государственного социального страхования» от 31.01.1995 №3563-XII (в ред. от 18.07.2022)
13. Закон Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики» от 07.12.2009 № 65-З (в ред. от 05.10.2022)
14. Закон Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З (в ред. от 17.07.2023)
15. Закон Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» от 17.07.2002 №124-З (в ред. от 07.05.2021)
16. Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 №175 (в ред. от 14.07.2022)
17. Кодекс Республики Беларусь об административных

правонарушениях 2021 г. (в ред. от 17.07.2023)

18. Конституция Республики Беларусь 1994 г.
19. Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 №145
20. Положение «О порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 №569 (в ред. от 10.04.2023)
21. Положение «О порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 №569 (в ред. от 10.04.2023)
22. Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.07.2006 № 959 (в ред. от 22.05.2020)
23. Положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 05.05.1999 № 252
24. Положение о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.04.2014 № 393 (в ред. от 27.08.2021)
25. Положение о страховой деятельности в Республике Беларусь, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 №530 (ред. от 27.09.2021)
26. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «О вопросах проведения медико-социальной экспертизы» от 09.06.2021 № 77
27. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную» от 13.10.2010 №133
28. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную» от 13 октября 2010 г. № 134
29. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени» от 07.07.2014 № 57 (в ред. от 24.09.2020)
30. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2023» от 02.11.2022 № 67
31. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет» от 15.10.2010 №144 (в ред. от 23.08.2022)
32. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и

(или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин» от 12.06.2014 №35 (в ред. от 22.06.2022)

33. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет» от 15.10.2010 №144 (в ред. от 23.08.2022)
34. Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об установлении списка работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» от 27 июня 2013 г. № 67
35. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы» от 19.01.2008 №73 (в ред. от 10.05.2023)
36. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования» от 09.10.2008 №1490 (в ред. от 10.05.2023)
37. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» от 24.01.2008 №100 (в ред. от 12.08.2022)
38. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» от 18.03.2008 №408 (в ред. от 30.06.2014)
39. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Положения о порядке и условиях назначения, финансирования (перечисления), распоряжения средствами семейного капитала» от 24.02.2015 №128 (в ред. от 06.07.2023)
40. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Перечня товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями» от 28 апреля 2000 г. № 603
41. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в ред. от 10.05.2023)
42. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 №30 (в ред. от 22.05.2020)
43. Соглашение между Минским Областным Объединением профсоюзов, Минским Облисполкомом, Республиканской Ассоциацией предприятий промышленности и Минским областным Агропромышленным Союзом на 2021-2023 гг.
44. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
45. Уголовный кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 09.03.2023)
46. Указ Президента Республики Беларусь «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» от 26.03.1998 №157 (в ред. от 12.04.2023)
47. Указ Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, воспитывающих детей» от

09.12.2014 №572 (в ред. от 23.06.2023)

48. Указ Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования и пенсионного обеспечения» от 25.09.2013 №441 (в ред. от 17.01.2020)
49. Указ Президента Республики Беларусь «О семейном капитале» от 18.09.2019 №345 (в ред. от 23.06.2023)
50. Указ Президента Республики Беларусь «О совершенствовании пенсионного обеспечения» от 11.04.2016 №137 (в ред. от 19.06.2017)
51. Указ Президента Республики Беларусь «О социальной поддержке отдельных категорий граждан» от 18.05.2020 №171
52. Указ Президента Республики Беларусь «Об изменении указов Президента Республики Беларусь» от 17.01.2020 №15
53. Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в ред. от 23.06.2023)
54. Указ Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 №143 «О поддержке экономики» (в ред. от 13.06.2023)

01/13 Работа и оплата труда

Конвенции МОТ

МРОТ: Конвенция №131 (1970)
Регулярная зарплата и обеспечение заработка: Конвенции №95 (1949) и №117(1962)

Беларусь ратифицировала только Конвенцию №95.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Минимальный размер оплаты труда должен покрывать расходы на проживание работника и членов его/ее семьи. К тому же он должен соотноситься с общим уровнем заработной платы и уровнем жизни других социальных групп.

Заработная плата должна регулярно выплачиваться: ежедневно, еженедельно, раз в две недели или ежемесячно.

Нормативное регулирование оплаты труда:

- Конституция Республики Беларусь 1994 г.
- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Закон Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» от 17.07.2002 №124-З (в ред. от 07.05.2021)
- Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях 2021 г. (в ред. от 17.07.2023)
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Перечня товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями» от 28 апреля 2000 г. № 603
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в ред. от 10.05.2023)
- Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в ред. от 23.06.2023)

Минимальный размер оплаты труда

Минимальная заработная плата – государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда. Минимальная заработная плата устанавливается в месячном и почасовом размере. Минимальная заработная плата в месяц устанавливается на национальном уровне Советом Министров Республики Беларусь с участием республиканских объединений нанимателей и профсоюзов ежегодно с 1 января по предложению Национального совета по трудовым и социальным вопросам. Размер ее должен быть не ниже 30% прогнозного значения номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по республике, определенного в прогнозе социально-экономического развития Республики Беларусь на календарный год, соответствующий месяцу установления размера месячной минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата (месячная и часовая) применяется с учетом отработанного рабочего времени.

Размер месячной минимальной заработной платы определяется с учетом:

- экономических возможностей государства и нанимателей;
- потребностей работников в материальных благах и услугах;
- уровня занятости и производительности труда;
- прогнозного роста потребительских цен;
- уровня номинальной начисленной среднемесячной заработной платы по республике.

Коллективным договором (соглашением) может быть установлен повышенный размер месячной минимальной заработной платы, по сравнению с государственным.

Размер часовой минимальной заработной платы определяется путем деления размера месячной минимальной заработной платы на соотношение расчетной нормы

рабочего времени календарного года и количества месяцев календарного года. Работодатель обязан пересматривать ставку почасовой минимальной заработной платы в случае изменения месячной минимальной заработной платы.

Если размер начисленной заработной платы работника оказался ниже минимальной заработной платы, то наниматель обязан произвести доплату, чтобы компенсировать разницу.

Выплата заработной платы не в полном объеме влечет наложение административного штрафа в размере от 4 до 50 базовых величин, а при повторном правонарушении в течение года – от 30 до 100 базовых величин. Работник вправе обратиться в инспекцию труда либо в суд.

Источники: ст. 4-6 Закона Республики Беларусь «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» от 17.07.2002 №124-З; ст. 56, 59 Трудового кодекса; ст. 10.12 Кодекса об административных правонарушениях 2021

Заработная плата

Согласно Конституции работникам гарантируется справедливое вознаграждение за результаты труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. Заработная плата – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Заработная плата бюджетников состоит из оклада, стимулирующих (надбавки и премии) и компенсирующих выплат (доплаты).

Государственные гарантии по оплате труда работников включают в себя:

1. минимальную заработную плату;
2. базовую ставку оплаты труда (для бюджетных организаций);
3. тарифы и (должностные) оклады (для бюджетных организаций и государственной службы);
4. размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;
5. реальное содержание и индексацию заработной платы;
6. ограничение удержаний из заработной платы;
7. гарантии своевременной выплаты заработной платы;
8. ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора (соглашения), трудового договора.

Индексация заработной платы осуществляется в связи с инфляцией. Существует два варианта системы оплаты труда в Республике Беларусь: для бюджетной сферы и для коммерческих организаций. В бюджетных организациях действует 18-разрядная тарифная сетка. Размер базовой ставки (ориентированный на прожиточный минимум) устанавливается Правительством с начала текущего года. С сентября 2023 года базовая ставка равна 235 рублям.

В то время как минимальная заработная плата определяется законодательством, максимальный предел не установлен. Предусмотрена более высокая оплата тяжелой работы, работы во вредных или опасных условиях труда и на территории радиоактивного загрязнения.

Заработная плата должна выплачиваться два раза в месяц (каждые полмесяца) в дни, определенные в коллективном договоре (соглашении) или трудовом договоре. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата должна быть выплачена в национальной валюте, т. е. в белорусских рублях. Выплата заработной платы может производиться через банковский или денежный перевод, если работник дал письменное согласие на это. С согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи. Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утвержден Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 603.

Работодатель обязан информировать работников о составных частях заработной платы, размерах удержаний из заработной платы, а также общей сумме, подлежащей выплате. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. В перечисленных случаях удержания из заработной платы для погашения задолженности нанимателю могут производиться по его распоряжению:

- возмещение неотработанного аванса;
- погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, переводом в другую местность, хозяйственными нуждами;
- возврат сумм, излишне выплаченных работнику (из-за счетной ошибки);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска;
- при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его трех среднемесячных заработков.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% от нее, а при наличии нескольких исполнительных документов за работником должно быть сохранено 50% заработка. В особых случаях размер удержаний может возрасти до 70% заработной платы (например, взыскание алиментов на несовершеннолетних детей).

Источники: ст. 42 Конституции; ст. 56-63, 65, 73-75, 80, 107-109 Трудового кодекса; Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Перечня товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями» от 28 апреля 2000 г. № 603; Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»

02/13 Компенсации

Конвенции МОТ

Компенсация сверхурочных: Конвенция №1 (1919);
Ночная работа: Конвенция №171 (1990)

Беларусь не ратифицировала ни одну из этих Конвенций.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Сверхурочной работы следует избегать. Если это неизбежно, то выплачивается дополнительная компенсация в размере не менее базовой почасовой оплаты труда плюс все дополнительные выплаты, на которые Вы имеете право. В соответствии с Конвенцией МОТ №1 ставка оплаты сверхурочной работы не должна быть ниже, чем 125% от обычной ставки.

Работа в ночное время - выполнение трудовых обязанностей в течение периода не менее семи (7) часов подряд, включая интервал от полуночи до 5 часов утра. Ночной работник - это работник, выполняющий трудовые обязанности преимущественно ночью при превышении установленного лимита часов (не менее 3-х часов). Конвенция №171 требует, чтобы ночные работники получали компенсацию в виде сокращения рабочего времени или увеличения оплаты труда, либо иные подобные льготы. Аналогичные положения содержатся в Рекомендации “О ночном труде” №178 1990 года.

Если Вам приходится работать в национальный/ религиозный праздник или выходной день, Вы имеете право на компенсацию. Не обязательно в на этой же неделе, при условии, что право на выплату компенсации не утеряно.

Если Вам приходится работать в выходные дни, Вы имеете право на дополнительный отдых продолжительностью 24 часа без перерыва. Не обязательно в выходные дни, но, по крайней мере, в течение следующей недели. Также если Вы работаете в праздничный день, Вам должны дать отгул. Более высокий уровень оплаты за работу в праздничный день или выходной не лишает Вас права на праздник/отдых.

Нормативное регулирование компенсаций:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени» от 07.07.2014 № 57 (в ред. от 24.09.2020)
- Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2023» от 02.11.2022 № 67

Компенсация сверхурочной работы

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Тем не менее, Трудовой кодекс содержит перечень исключений и устанавливает сокращенное рабочее время для лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп (35 часов), работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (35 часов), детей 14-16 лет (23 часа / 11,5 часов при совмещении с обучением/во время учебного года), молодежи 16-18 лет (35 часов / 17,5 часов при совмещении с обучением/во время учебного года), для работающих на территории радиоактивного загрязнения (35 часов). Список должностей с вредными или опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утвержден Постановлением Министерства Труда и Социальной Защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57. Для некоторых категорий работников (учителей, врачей и т.д.), сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается специальным законодательством.

Сумма часов работы по графику сменности для рабочей недели должна соответствовать расчетной норме рабочего времени каждого календарного года, которая устанавливается правительством. В 2023 году норма рабочего времени для пятидневной рабочей недели (40 часов в неделю с выходными днями в субботу и воскресенье) составляет 2011 часов, а для шестидневной рабочей недели (40 часов в неделю с выходным днем в воскресенье) - 2014 часов.

Сверхурочная работа выполняется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. По общему правилу, сверхурочная работа не допускается. Однако есть исключения, установленные законодательством. Не считается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени:

- по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или с ведома нанимателя;
- работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели;
- работниками по совместительству у того же нанимателя, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;
- работниками-надомниками.

По общему правилу, привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника. Однако в следующих случаях (в основном при чрезвычайном положении) предварительного согласия от работника не требуется:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи;
- аварийные работы по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год. Продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов. К сверхурочным работам не допускаются:

- беременные женщины;
- работники моложе восемнадцати лет;
- работники, получающие общее образование, среднее специальное образование в вечерней или заочной форме в дни учебных занятий;
- освобожденные от сверхурочных работ по медицинскому заключению;
- другие категории работников в соответствии с законодательством.

Работодатель может привлекать женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей с ограниченными возможностями здоровья – до восемнадцати лет), к сверхурочной работе только с письменного согласия самих работников. Лица с ограниченными возможностями здоровья могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации и абилитации.

За каждый час сверхурочной работы предусмотрена дополнительная плата в размерах: для работников со сдельной оплатой - не менее чем в двойном размере; для работников с почасовой оплатой - не ниже двойной (200%) нормальной почасовой ставки. Конкретный размер доплаты устанавливается актами правительства (для бюджетной сферы) или трудовым договором, решением работодателя (для коммерческих организаций).

За работу в сверхурочное время вместо доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. Предусмотрен один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время. Таким образом, сверхурочная работа компенсируется либо дополнительным днем отдыха, либо повышенным размером оплаты труда.

Источники: ст. 69, 112-114, 119-122, 124, 263, 276, 287 Трудового кодекса; Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «О некоторых вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени»

от 07.07.2014 № 57; Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении расчетной нормы рабочего времени на 2023» от 02.11.2022 № 67

Компенсация работы в ночное время

Работа, выполняемая между 22:00 и 06:00, относится к ночному времени. Смена относится к ночной, если более 50% рабочего времени приходится на это время.

При работе в ночное время продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, работников на непрерывных производствах, работников, принятых для работы только в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детьми с ограниченными возможностями здоровья - до 18 лет), могут привлекаться к работе в ночное время только с письменного согласия самих работников. Лица с ограниченными возможностями здоровья могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации и абилитации.

Трудовое законодательство предусматривает за каждый час работы в ночное время доплаты в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника (в сумме 120% обычной ставки). Конкретный размер доплаты устанавливается актами правительства (для бюджетной сферы) или коллективным договором, решением работодателя (для коммерческих организаций).

Источники: ст. 70, 117, 263, 276, 287 Трудового кодекса

Компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с письменного согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя. Допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника.

Работодатель вправе привлекать к работе в его выходной день без согласия работника в следующих исключительных случаях для:

- предотвращения катастрофы, производственной аварии, несчастных случаев, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- устранения непредвиденных обстоятельств, которые могут нарушить нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- оказания экстренной медицинской помощи.

За каждый час работы в выходные или нерабочие праздничные дни предусмотрена дополнительная плата в размерах: для работников со сдельной оплатой - не менее чем в двойном размере; для работников с почасовой оплатой - не ниже двойной нормальной почасовой ставки. Конкретный размер доплаты устанавливается актами правительства (для бюджетной сферы) или трудовым договором, решением работодателя (для коммерческих организаций).

К работе в выходные и праздничные дни не допускаются:

- беременные женщины;
- несовершеннолетние (в возрасте до 18 лет).

Женщины с детьми в возрасте до 14 лет (детьми с ограниченными возможностями здоровья - до 18 лет) могут работать в выходные и нерабочие праздничные дни только с согласия таких работников. Лица с ограниченными возможностями здоровья могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их согласия в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации и абилитации.

За работу в выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. Если работа в праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию вместе с доплатой предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.
Источники: ст. 69, 142-145, 263, 276, 287 Трудового кодекса

Денежная компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

За каждый час работы в выходные или нерабочие праздничные дни предусмотрена дополнительная плата в размерах: для работников со сдельной оплатой - не менее чем в двойном размере; для работников с почасовой оплатой - не ниже двойной нормальной почасовой ставки. Конкретный размер доплаты устанавливается актами правительства (для бюджетной сферы) или трудовым договором, решением работодателя (для коммерческих организаций).

За работу в выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. Если работа в праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию вместе с доплатой предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

Источники: ст. 69 Трудового кодекса

03/13 ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК И ДНИ ОТДЫХА

Конвенции МОТ

Конвенция №132 (1970) об оплачиваемых отпусках
Конвенции №14(1921), №47 (1935) и №106 (1957) об еженедельном отдыхе. Кроме того, для некоторых отраслей есть специальные Конвенции

Беларусь ратифицировала только Конвенцию №14, №47 и №106.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Работник имеет право, по крайней мере, на 21 день непрерывного оплачиваемого ежегодного отпуска. Национальные и религиозные праздники не включаются. Коллективные договоры должны обеспечить, по крайней мере, один день ежегодного отпуска с полной оплатой за каждые 17 дней работы или времени, когда работник имел право на оплату.

Вы имеете право на оплачиваемый выходной во время национальных и официально признанных государственных праздников.

Работники должны наслаждаться отдыхом в течение, по крайней мере, двадцати четырех часов подряд каждые 7 дней, т.е. раз неделю.

Нормативное регулирование ежегодного отпуска и дней отдыха:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» от 24.01.2008 №100 (в ред. от 12.08.2022)
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» от 18.03.2008 №408 (в ред. от 30.06.2014)
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы» от 19.01.2008 №73 (в ред. от 10.05.2023)
- Указ Президента Республики Беларусь «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» от 26.03.1998 №157 (в ред. от 12.04.2023)

Ежегодный оплачиваемый отпуск

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и иных социальных потребностей работника. В соответствии с Трудовым кодексом различают два вида ежегодных оплачиваемых отпусков: трудовые и социальные. Трудовой отпуск может быть основным и дополнительным. К социальным отпускам относятся отпуск по беременности и родам, по уходу за детьми, в связи с образованием, с катастрофой на Чернобыльской АЭС и по уважительным причинам личного и семейного характера.

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и среднего заработка.

Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск составляет 24 календарных дня, не включая государственные праздники. Список профессий с ежегодным основным удлиненным отпуском установлен Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 №100. Например, работникам младше 18 лет и с ограниченными возможностями здоровья предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Дополнительный ежегодный отпуск предоставляется в следующих случаях:

1. вредные или опасные условия труда (продолжительность зависит от класса вредности (опасности) условий труда);
2. особый характер работы (продолжительность зависит от профессии);
3. ненормированный рабочий день (до 7 календарных дней);
4. продолжительный стаж работы (до 3 календарных дней);
5. поощрение работника.

Порядок получения дополнительных отпусков устанавливается подзаконными актами, в том числе Постановлением Совета Министров

Республики Беларусь от 18.03.2008 №408, коллективными договорами, актами работодателя и трудовыми договорами.

За прогул наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней отсутствия на работе без уважительной причины. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска (24 календарных дня).

Часть трудового отпуска, превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией. При разделении отпуска одна из частей или определенное количество дней из этой части могут быть заменены денежной компенсацией при использовании работником за текущий рабочий год отпуска продолжительностью не менее 21 календарного дня.
Не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых беременным женщинам, лицам с ограниченными возможностями здоровья, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также тем, кто использовал отпуск авансом. Аналогичное правило действует в отношении дополнительных отпусков за работу с вредными или опасными условиями труда и за особый характер работы.

Ежегодный отпуск полностью оплачивается по среднему заработку не позднее чем за два дня до начала. Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях. Праздники, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Право на отпуск связано с длительностью работы в конкретной организации. Работник может уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск в первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Допускается предоставление отпуска авансом до истечения первого рабочего года не менее 14 календарных дней. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- несовершеннолетним (до 18 лет);
- родителям, мачехе/отчиму, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до восемнадцати лет);
- работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- совместителям;
- участникам Великой Отечественной войны;
- работникам, получающим образование;
- другим категориям по законодательству.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в году в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного

коллективным договором (соглашением) либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения работников. Трудовой кодекс и специальные законы закрепляют перечень работников, которым отпуск предоставляется в удобное для них время или в определенный период года, например, несовершеннолетние (до 18 лет), ветераны Великой Отечественной войны, доноры крови, матери, мачехи с двумя и более детьми в возрасте до четырнадцати лет, родители, мачеха/отчим с ребенком с ограниченными возможностями здоровья до восемнадцати лет и учителя. Работник должен быть уведомлен о времени предоставления отпуска не позднее чем за 15 календарных дней до его начала, за исключением случаев, когда отпуск предоставляется индивидуально по договоренности сторон.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление трудового отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год. Оставшаяся часть трудового отпуска в текущем рабочем году не может быть менее 14 календарных дней. Несовершеннолетним и работникам, занятым во вредных и опасных работах или на работе с особым характером труда, отпуска должны предоставляться вовремя.

Трудовой отпуск может быть перенесен на другое время или продлен с учетом желания работника в следующих случаях:

- временная нетрудоспособность;
- отпуск по беременности и родам;
- выполнение государственных обязанностей;
- отпуск в связи с получением образования;
- невыплата отпускных;
- иные причины по законодательству, коллективному договору или соглашению сторон.

Работодатель вправе досрочно предоставить трудовой отпуск в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее непредвиденным обстоятельствам. По договоренности между сторонами трудового договора отпуск может быть разделен на две части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв из отпуска допускается по инициативе работодателя с согласия работника. Отзыв несовершеннолетних и работников, занятых во вредных и опасных работах или на работе с особым характером труда, из отпуска запрещен. Неиспользованная часть отпуска предоставляется в текущем или следующем рабочем году либо компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней отпуска.

Источники: ст. 149-181 Трудового кодекса; Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О

предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» от 24.01.2008 №100; Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» от 18.03.2008 №408; Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы» от 19.01.2008 №73

Оплата нерабочих праздничных дней

Законодательство предусматривает следующие нерабочие праздничные дни в Республике Беларусь:
1 и 2 января - Новый год;
7 января - Рождество Христово (православное Рождество);
8 марта - День женщин;
1 мая - Праздник труда;
9 мая - День Победы;
по календарю православной конфессии - Радуница (в 2024 г. – 14 мая);
3 июля - День Независимости Республики Беларусь (День Республики);
7 ноября - День Октябрьской революции;
25 декабря - Рождество Христово (католическое Рождество).

В государственные праздники и праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, по обслуживанию населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

За каждый час работы в праздничные дни установлена дополнительная плата в размерах: для работников со сдельной заработной платой - не ниже двойных сдельных расценок; для работников с почасовой оплатой труда - не ниже двойной почасовой тарифной ставки (оклада). Конкретный размер доплаты устанавливается актами правительства (для бюджетной сферы) или трудовым договором, актами работодателя (для коммерческих организаций). Если работа в нерабочие праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

Источники: ст. 69 и 147 Трудового кодекса; Указ Президента Республики Беларусь «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» от 26.03.1998 №157

Выходные дни

Выходные дни зависят от рабочей недели, установленной в организации. При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день. Общий выходной день – воскресенье. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В любом случае продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами

трудового распорядка работодателя, к которому он направлен. Если работник выезжает в командировку или возвращается из нее в свой выходной, то такой сотрудник может воспользоваться правом на дополнительный неоплачиваемый день отдыха не позднее следующего месяца.

На непрерывно действующих предприятиях выходные предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников. В организациях, работающих в выходные (торговля, бытовое обслуживание, театры, кинотеатры, музеи и др.), выходной день устанавливается с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.

Источники: ст. 136-141 Трудового кодекса

04/13 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Конвенции МОТ

Конвенция №158 (1982) о прекращении трудовых отношений

Беларусь не ратифицировала Конвенцию №158.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Вопросы данного раздела дают возможность оценить безопасность, изменчивость или ненадежность трудовых отношений. Эти вопросы четко не определены в одной конвенции (выходное пособие и требование об уведомлении приводятся в Конвенции № 158 о прекращении трудовых отношений), однако, исходя из практики, сотрудники должны быть обеспечены письменным трудовым договором; работники по срочным трудовым договорам не должны быть наняты для выполнения задач постоянного характера; разумный испытательный срок (в идеале он должен быть меньше или равен 6 месяцам) может быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника; период уведомления о прекращении трудовых отношений должен быть указан в трудовом договоре; работникам должно выплачиваться выходное пособие при прекращении трудовых отношений.

Работники не должны быть наняты по срочному трудовому договору на постоянную работу, поскольку это приводит к неустойчивой занятости.

Разумный испытательный срок должен быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника. Недавно нанятый работник может быть уволен в течение испытательного срока без каких-либо негативных последствий.

Разумный срок уведомления, в зависимости от продолжительности стажа работника, необходимо устанавливать до того, как работодатель решит прекратить трудовые отношения.

Работодатели могут быть обязаны выплачивать выходное пособие при прекращении работы (по сокращению или какой-либо другой причине, за исключением несоответствия работе или неправомерных действий).

Нормативное регулирование гарантий занятости:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет» от 15.10.2010 №144 (в ред. от 23.08.2022)
- Указ Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 №143 «О поддержке экономики» (в ред. от 13.06.2023)

Трудовой договор

Трудовой кодекс содержит положения в отношении письменных трудовых договоров. Трудовой договор в соответствии с законодательством может быть бессрочный или срочным, по совместительству. Как было сказано выше, трудовые договоры должны быть составлены в письменной форме, а также в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Трудовой договор должен содержать следующую информацию:

1. полные сведения о сторонах;
2. место выполнения работы;
3. трудовую функцию;
4. права и обязанности сторон;
5. срок трудового договора (для срочных договоров);
6. режим рабочего времени и времени отдыха;
7. размер и иные условия оплаты труда.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия об испытательном сроке, срока обязательной работы после получения образования (если обучение производилось за счет средств нанимателя) и иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

По общему правилу, трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с новым законодательством. Трудовой договор заключается с гражданином, достигшим 16-летнего возраста. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, если такая работа не наносит вред здоровью, моральному развитию и образованию. Список работ, допустимых для детей 14-16 лет, установлен Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 №144.

Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами. Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора, даже если прием на работу не был надлежащим образом

оформлен. В этом случае трудовой договор должен быть письменно оформлен не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе.
Для заключения трудового договора, необходимы следующие документы:

- паспорт (иное удостоверение личности);
- документы воинского учета (при необходимости);
- трудовая книжка;
- документ об образовании или профессиональной подготовке;
- направление на работу в счет брони (для отдельных категорий работников);
- индивидуальная программа реабилитации (для лиц с ограниченными возможностями здоровья);
- декларация о доходах и имуществе (при необходимости);
- страховое свидетельство (при необходимости);
- медицинская справка (при необходимости);
- другие документы по законодательству.

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством. Работодатель может запросить характеристику с предыдущего места работы.

Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 №143 временно (до отмены указанных норм) в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации работодатель вправе изменять существенные условия трудового договора (кроме уменьшения зарплаты), письменно предупредив работника не менее чем за один календарный день.

Источники: ст. 20, 21, 25, 26 и 272 Трудового кодекса; Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет» от 15.10.2010 №144; п. 14, 27 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 №143 «О поддержке экономики»

Срочный трудовой договор

Трудовой кодекс предусматривает как срочные, так и бессрочные трудовые договоры. Если в трудовом договоре четко не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Максимальный срок срочного трудового договора – 60 месяцев (5 лет). Законодательством установлены случаи, когда трудовой договор заключается обязательно, например:

- если завершение работы не может быть определено конкретной датой;
- исполнение обязанностей отсутствующего работника;
- сезонная работа.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон в следующих случаях:

- совместительство;
- найм адвоката, нотариуса;
- агроэкотуризм;
- работа у индивидуального предпринимателя или в микроорганизации.

Срочный трудовой договор прекращается по следующим причинам: истечение срока, выполнение работы, возвращение временно отсутствующего работника, завершение сезона и т.п.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту, иных уважительных причин, препятствующих данной работе, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Кроме того, при временной работе до 2 месяцев или замещении отсутствующего работника не более 4 месяцев работник вправе расторгнуть срочный трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.
Если работник продолжает работать по истечении срочного трудового договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.
Источники: ст. 17, 38-41, 292 и 294 Трудового кодекса

Испытание

В трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе.

Максимальный срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев. В срок испытания не входят периоды, когда работник отсутствовал на работе (включая больничные). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Трудовой договор должен четко указать на наличие испытания.

Установление испытания запрещается для:

1. несовершеннолетних (до 18 лет);
2. молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;
3. лиц с ограниченными возможностями здоровья;
4. временных и сезонных работников;
5. при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
6. при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
7. в других случаях, предусмотренных законодательством.

Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня, либо в день истечения срока испытания. Наниматель обязан указать причины увольнения. Работник вправе обжаловать такое решение. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не уведомила о расторжении трудового договора, то работник считается прошедшим испытание.

Источники: ст. 28, 29, 287, 293 и 300 Трудового кодекса

Увольнения

Трудовой кодекс предусматривает следующие основания увольнения:

1. соглашение сторон;

2. истечение срока трудового договора;
3. по инициативе работника;
4. по инициативе работодателя;
5. перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность;
6. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда / смена собственника имущества / реорганизацией организации;
7. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
8. расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

Трудовой договор (в т. ч. срочный) может быть в любое время прекращен по соглашению сторон.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц. Коллективный договор может предусматривать более короткий срок предупреждения. Работодатель также может согласиться с более ранним увольнением.

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

Срочный трудовой договор прекращается по следующим причинам: истечение срока, выполнение работы, возвращение временно отсутствующего работника, завершение сезона и т.п.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих данной работе, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Кроме того, при временной работе до 2 месяцев или замещении отсутствующего работника не более 4 месяцев работник вправе расторгнуть срочный трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня, либо в день истечения срока испытания.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в следующих случаях:

1) ликвидация организации;
2) сокращение численности или штата работников;
3) несоответствие работника занимаемой должности по состоянию здоровья;
4) несоответствие работника должности вследствие недостаточной квалификации;
5) неисполнение работником без уважительных причин обязанностей при наличии

непогашенного дисциплинарного взыскания;

6) прогул (отсутствие на работе более трех часов или в течение всего рабочего дня без уважительных причин);
7) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (кроме отпуска по беременности и родам и профессионального заболевания);
8) появление на работе в состоянии опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;
9) хищение по месту работы;
10) нарушение правил охраны труда;
11) в иных случаях по законодательству.

При ликвидации организации или сокращении численности или штата работники должны быть письменно предупреждены не позднее чем за два месяца до увольнения. Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения при ликвидации исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. В течение срока предупреждения работнику предоставляется право на иные подходящие вакансии у работодателя и один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем – с сохранением заработной платы) для поиска новой работы.

Приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения объявляется работнику под роспись в пятидневный срок (не считая времени болезни, отпуска и т.п.). Если прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд, наниматель вправе уволить работника с первого дня прогула.

Трудовой кодекс устанавливает следующие виды прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящие от воли сторон:

a) призыв на военную службу;
b) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
c) нарушение установленных правил приема на работу;
d) неизбрание на должность;
e) административные или уголовное наказание, которое делает продолжение работы невозможным;
f) смерть нанимателя (физического лица) или работника;
g) возникновение ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующих продолжению работы;
h) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Источники: ст. 29, 35, 37, 38, 40-44 и 199 Трудового кодекса

Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается в размере не менее двухнедельного среднего заработка в следующих случаях (без учета стажа):

1. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем;
2. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда / смена собственника имущества / реорганизацией организации;
3. несоответствие работника занимаемой должности по состоянию здоровья;
4. несоответствие работника должности вследствие недостаточной квалификации;
5. призыв на военную службу;
6. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
7. нарушение работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора или трудового договора.

Выходное пособие увеличено до одной среднемесячной заработной платы, если увольнение работника произошло по причине установления неполного рабочего времени (менее половины нормы).

Для некоторых категорий работников законодательство устанавливает выплату минимальной компенсации за прекращения срочного трудового договора в случае нарушения работодателем трудового законодательства, коллективного договора, трудового договора.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников предусмотрено выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка. Тот же размер выходного пособия назначается при расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества. Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Выходное пособие временным и сезонным работникам выплачивается в случаях:

- приостановка работы на срок более одной недели по причинам производственного характера или сокращения объема работы - в размере недельного среднего заработка;
- призыв на военную службу - в размере двухнедельного среднего заработка;
- нарушение работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора или трудового договора - в размере двухнедельного среднего заработка.

Женам (мужьям) военнослужащих выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при увольнении в связи с переводом жены (мужа) на службу в другую местность.

Другие случаи предоставления выходного пособия предусматриваются иными законодательными актами и коллективными договорами. Сумма выходного пособия может быть

увеличена коллективным договором или актом работодателя.

Источники: ст. 48, 295, 302, 340 и 341 Трудового кодекса

05/13 Труд лиц с семейными обязанностями

Конвенции МОТ

Конвенция №156: О Работниках с Семейными Обязанностями (1981)
Рекомендация №165: Работники с Семейными Обязанностями (1981)

Беларусь не ратифицировала ни одну из этих Конвенций.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Это отпуск, предоставляемый отцу для ухода за ребенком в течение первых дней после его рождения, как правило, более короткой продолжительности.

Рекомендация (№ 165), сопутствующая Конвенции МОТ о лицах с семейными обязанностями, рассматривает отпуск по уходу за ребенком как возможность получения любым из родителей длительного отпуска (оплачиваемого или неоплачиваемого) без увольнения с работы. Отпуск по уходу за ребенком обычно берется после окончания отпуска по беременности и родам и отпуска в связи с отцовством. Для работающих родителей закон может определить часть отпуска по уходу за ребенком, которая должна быть в обязательном порядке использована отцами или матерями.

Рекомендация №165 предлагает принимать меры по улучшению общих условий труда с помощью гибких механизмов работы.

Нормативное регулирование труда лиц с семейными обязанностями:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Закон Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» от 29.12.2012 №7-З (в ред. от 30.12.2022)
- Положение «О порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 №569 (в ред. от 10.04.2023)
- Указ Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, воспитывающих детей» от 09.12.2014 №572 (в ред. от 23.06.2023)
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Положения о порядке и условиях назначения, финансирования (перечисления), распоряжения средствами семейного капитала» от 24.02.2015 №128 (в ред. от 06.07.2023)
- Указ Президента Республики Беларусь «О семейном капитале» от 18.09.2019 №345 (в ред. от 23.06.2023)

Отпуск в связи с отцовством

Отцу (отчиму) по его письменному заявлению в течение полугода со дня рождения ребенка предоставляется единовременный неоплачиваемый отпуск продолжительностью не более 14 дней. Иная продолжительность или оплата такого отпуска могут предусматриваться коллективным договором или нанимателем.

Также работник имеет право по письменному заявлению получить неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам не более 30 календарных дней в течение календарного года.

Источники: ст. 149, 186 и 190 Трудового кодекса

Отпуск по уходу за ребенком

Работникам предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (1095 дней). Такой отпуск могут получить родители, опекуны, отчим/мачеха, приемные родители или другие родственники, осуществляющие уход за ребенком. Отпуск предоставляется по заявлению работника. На протяжение данного отпуска родители или (в случаях, установленных законом) иные осуществляющие уход за ребенком родственники получают государственные пособия. Отпуск по уходу за ребенком – возможность совмещения семейных обязанностей с работой, поэтому любой из родителей может взять отпуск целиком или разделить его на части.

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет прерывается в случае предоставления матери ребенка отпуска по беременности и родам и продолжается по его окончании. При наличии в семье двоих и более детей (до трех лет) отпуск предоставляется одному члену семьи.

В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком родитель может работать по основному (по другой профессии, должности) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени).
Согласно Закону Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» родители, приемные родители или опекуны ребенка в возрасте до 6 месяцев имеют право на пособие по рождению ребенка в размерах:

- на первого ребенка – в размере десятикратной наибольшей величины бюджета прожиточного минимума, действующего на дату рождения ребенка;
- на второго и последующих детей – в размере четырнадцатикратной наибольшей величины бюджета прожиточного минимума, действующего на дату рождения ребенка.

Бюджет прожиточного минимума с 01.08.2023 по 31.10.2023 составляет 364,4 белорусских рубля. Дальнейшие обновления размера прожиточного минимума будут доступны на сайте Министерства труда и социальной защиты: http://mintrud.gov.by/.

Кроме того, предусмотрено пособие по уходу за ребенком до трех лет в размерах:

- на первого ребенка - 35% среднемесячной заработной платы работников в республике за квартал;
- на второго и последующих детей - 40% среднемесячной заработной платы работников в республике за квартал;
- на ребенка с ограниченными возможностями здоровья - 45% среднемесячной заработной платы работников в республике за квартал.

Перерасчет пособия на ребенка до 3 лет осуществляется дважды в год: с 1 февраля и 1 августа. В случае уменьшения среднемесячной заработной платы в стране, из которой исчисляется данное пособие, его размеры будут сохраняться на прежнем уровне.

По данным Министерства финансов Республики Беларусь средняя заработная плата в августе 2023 г. составляет 1962,4 белорусских рубля.

Обратиться за получением детских пособий можно либо к работодателю, либо в органах социальной защиты.

Согласно Указу Президента Республики Беларусь от 18 сентября 2019 г. №345 мать (мачеха), одинокий родитель или приемный родитель имеет право на получение единовременное предоставление семейного капитала в размере 29950 белорусских рублей. Необходимыми условиями для этого являются рождение или усыновление третьего или последующих детей в период с 1 января 2023 г. до 31 декабря 2023 г., если с учетом последнего ребенка в семье воспитываются не менее троих детей в возрасте до 18 лет.

Средства семейного капитала предоставляются в полном объеме либо по частям для улучшения жилищных условий, получения образования, социального обслуживания, услуг здравоохранения, формирования накопительной (дополнительной)

пенсии матери (мачехи, одинокого родителя). Право на распоряжение средствами семейного капитала предоставляется по общему правилу по истечении 18 лет с даты рождения (усыновления) ребенка.

На работающих одиноких отцов и опекунов распространяются гарантии, предусмотренные законодательством и коллективными договорами для работающих матерей.

Источники: ст. 149, 183, 185, 266 и 271 Трудового кодекса; ст. 11-13 Закона Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» от 29.12.2012 №7-З; Положение «О порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 №569; Указ Президента Республики Беларусь от 09.12.2014 №572; Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Положения о порядке и условиях назначения, финансирования (перечисления), распоряжения средствами семейного капитала» от 24.02.2015 №128; Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 октября 2017 г. № 60; Указ Президента Республики Беларусь от 18 сентября 2019 г. №345

Гибкие условия труда для лиц с семейными обязанностями/баланс «семья-работа»

Женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей с ограниченными возможностями здоровья - до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работе в праздничные и выходные дни и направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Одному из родителей (мачехе/отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающему ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка. Один из родителей (мачеха/отчим), опекун (попечитель), воспитывающий ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет, имеет право на один дополнительный свободный от работы день раз в месяц с оплатой в размере среднего дневного заработка. Одному из родителей (мачехе/отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающему двоих детей в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. Оплата данного дня может быть закреплена в коллективном договоре или локальном нормативном правовом акте.

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до восемнадцати лет, работодатель обязан

предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Работник имеет право по письменному заявлению получить неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам не более 30 календарных дней в течение календарного года.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (18 месяцев), предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка.
В организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли, детские сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

На работающих одиноких отцов и опекунов распространяются гарантии, предусмотренные законодательством и коллективными договорами для работающих матерей.

Источники: ст. 189, 190, 263-265, 267, 270, 271 Трудового кодекса

06/13 Материнство и работа

Конвенции МОТ

Ранее Конвенция (№103 1952 года) устанавливала минимальную продолжительность отпуска по беременности и родам - 12 недель: 6 недель до родов и 6 недель после родов. Тем не менее, позднее Конвенция (№183 2000 года) закрепила, что продолжительность отпуска по беременности и родам должна составлять по меньшей мере 14 недель, из которых срок в шесть недель обязательного отпуска должен быть предоставлен после родов.

Беларусь ратифицировала обе Конвенции №103 и №108.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Во время беременности и отпуска по беременности и родам Вы должны иметь право на медицинскую и фельдшерско-акушерскую помощь без каких-либо дополнительных затрат.

Во время беременности и грудного кормления Вы должны быть освобождены от работы, которая может нанести вред Вам или Вашему ребенку.

Ваш отпуск по беременности и родам должен быть не менее 14 недель.

Во время отпуска по беременности и родам Ваш доход должен составлять не менее двух третей от Вашей прежней зарплаты.

Во время беременности и отпуска по беременности и родам Вы должны быть защищены от увольнения или любого другого дискриминационного обращения.

Работники имеют право на возвращение на ту же или аналогичную должность после выхода из отпуска по беременности и родам.

После родов и возвращения в Вашу организацию Вам должны быть разрешены оплачиваемые перерывы для кормления ребенка.

Нормативное регулирование совмещения материнства с работой:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Закон Республики Беларусь «О здравоохранении» от 18.06.1993 №2435-XII (в ред. от 17.07.2023)
- Закон Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» от 29.12.2012 №7-З (в ред. от 30.12.2022)
- Положение «О порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 №569 (в ред. от 10.04.2023)
- Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин» от 12.06.2014 №35 (в ред. от 22.06.2022)
- Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную» от 13.10.2010 №133

Бесплатное медицинское обслуживание

Каждая женщина в период беременности, во время родов и после родов обеспечивается медицинской помощью в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи. Право на медицинское обслуживание имеют все граждане независимо от их статуса занятости.

Предусматриваются следующие виды медицинской помощи: первичная, специализированная,

высокотехнологичная, медико-социальная и паллиативная. Медицинская помощь оказывается в следующих формах: скорая и плановая, стационарная и амбулаторная.

Одним из основных принципов государственной политики Республики Беларусь в области здравоохранения является приоритетность медицинского обслуживания, в том числе лекарственного обеспечения, женщин во время беременности, родов и в послеродовой период. Женщинам гарантируются медицинское наблюдение и оказание медицинской помощи в стационарных условиях в государственных учреждениях здравоохранения во время беременности, родов и в послеродовой период.

Источники: ст. 3, 4, 16 и 24 Закона Республики Беларусь «О здравоохранении» от 18.06.1993 №2435-XII

Запрет работы, наносящей вред здоровью

Запрещается привлечение к сверхурочным и ночным работам, работе в праздничные и выходные дни, направление в служебную командировку беременных женщин.

Закон не допускает найм беременных женщин и кормящих матерей на работу, которая может нанести вред здоровью
.
Запрещается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Список таких работ установлен в Постановлении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.06.2014 №35. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, закрепленные в Постановлении Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.10.2010 №133.

Работодатель обязан при необходимости перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине такой работы она подлежит освобождению с сохранением среднего заработка.

Источники: ст. 262-264 Трудового кодекса; Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин» от 12.06.2014 №35; Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную» от 13.10.2010 №133

Отпуск по беременности и родам

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 140 календарных дней). Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 146 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, - 160 календарных дней). Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности.

Источники: ст. 184 Трудового кодекса

Оплата

На время отпуска по беременности и родам предусмотрено государственное пособие в размере 100% среднедневного заработка. Минимальный размер пособия составляет 50% наибольшей величины бюджета прожиточного минимума. Бюджет прожиточного минимума с 01.08.2023 по 31.10.2023 составляет 364,4 белорусских рубля. Дальнейшие обновления размера прожиточного минимума будут доступны на сайте Министерства труда и социальной защиты: http://mintrud.gov.by/.

Существует доплата к пособию по беременности и родам для женщин, получающих его в минимальном размере до размера пособия по уходу за ребенком до 3 лет. Доплата будет производиться после окончания больничного.

Источники: ст. 7-9 Закона Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» от 29.12.2012 №7-З; п. 16, 21-25, 29 Положения «О порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 №569

Гарантии занятости

Расторжение трудового договора с беременной женщиной не допускается в случаях:

- сокращение численности или штата;
- несоответствие занимаемой должности по состоянию здоровья;
- несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации;
- неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности.

Источники: ст. 268 Трудового кодекса

Право на сохранение должности

Работник имеет право на возвращение на прежнюю должность, после окончания отпуска по беременности и родам. Женщины, имеющие детей в возрасте до 18 месяцев, при невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Источники: ст. 183 и 264 Трудового кодекса

Перерывы для кормления

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут каждый (60 минут для двух и более детей) не реже чем через каждые три часа. Перерывы для кормления ребенка оплачиваются и считаются рабочим временем. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня. В организациях с широким применением женского труда организуются комнаты для кормления грудных детей.

Источники: ст. 267 Трудового кодекса

07/13 Охрана труда

Конвенции МОТ

Большинство Конвенций МОТ по охране труда относится к регулированию охраны труда при работе с конкретными опасными факторами, например, асбест и химические вещества. Конвенция №155 (1981) является общей в этой сфере.
Конвенция об инспекции труда: №81 (1947)

Беларусь ратифицировала обе Конвенции №81 и №155.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Ваш работодатель обязательно должен убедиться в том, что процесс работы является безопасным.

Ваш работодатель должен обеспечить выдачу специальной одежды и других необходимых средств защиты бесплатно.

Вы и Ваши коллеги должны пройти обучение по всем аспектам охраны труда, связанным с работой, и Вам должны быть показаны аварийные выходы.

Для обеспечения безопасности труда работников должна действовать центральная, независимая и эффективная система инспекции труда.

Нормативное регулирование охраны труда:

- Конституция Республики Беларусь 1994 г.
- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Закон Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З (в ред. от 17.07.2023)
- Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 №145
- Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 №175 (в ред. от 14.07.2022)
- Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 №30 (в ред. от 22.05.2020)
- Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.07.2006 № 959 (в ред. от 22.05.2020)

Обязанности работодателя по охране труда

В соответствии с Конституцией каждый имеет право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда. Работодатель обязан обеспечить охрану здоровья и безопасность работников. Закон «Об охране труда» уточняют это правило:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (за счет работодателя);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- аттестация рабочих мест;
- проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- иные обязанности по законодательству об охране труда.

Работники имеют право на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда, но они должны соблюдать правила техники безопасности на рабочем месте.

Источники: ст. 41 Конституции; ст. 224 Трудового кодекса; ст. 17-19 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З

Бесплатное обеспечение средствами защиты

На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства. Хранение, стирка, сушка, ремонт и замена специальной одежды производится бесплатно для работника. Список предметов персональной защиты установлен Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 №145. Кроме того, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, бесплатно обеспечивается лечебно-профилактическое питание, молоко или равноценные пищевые продукты. Коллективным или трудовым договором может предусматриваться выдача работникам дополнительных средств индивидуальной защиты. В любом случае средства индивидуальной защиты должны соответствовать нормативам.

Источники: ст. 225 Трудовой кодекс; ст. 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З; Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 №145

Обучение в области охраны труда

Работодатель должен проводить инструктажи/тренинги по охране труда и организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работы. В обязанности работодателя входит недопуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. Работодатель обязан обеспечить обучение лиц, нанятых на работу с вредными или опасными условиями труда, технике безопасности. Такие работники должны проходить проверку знаний охраны труда на регулярной основе. Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда 2008 года детализирует данные правила.

Источники: ст. 17-19, 25 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З; Инструкция о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утв. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2008 №175

Инспекция труда

Государственный контроль над соблюдением трудового законодательства Республики Беларусь осуществляет Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Текущие проверки на региональном уровне проводятся управлениями и отделами Департамента государственной инспекции труда. Должностными лицами Департамента являются государственные инспекторы труда.

Государственные инспекторы труда должны соблюдать законодательство и и права работодателей в ходе проверок. Государственные инспекторы труда также уполномочены:

- свободно проходить на территорию, объекты и в помещения проверяемого работодателя;
- знакомиться с документами для проверки их соответствия законодательству, получать копии этих документов;
- приостанавливать или запрещать работу организаций в случае выявления нарушений требований по охране труда, создающих угрозу жизни и здоровью работающих;
- расследовать несчастные случаи на производстве;
- другие полномочия по законодательству.

Данные полномочия государственных инспекторов труда детализируются в подзаконных актах, например, в Правилах расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Республика Беларусь ратифицировала конвенцию МОТ 1947 года (№81) об инспекции труда в 1995 году.

Источники: ст. 40 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З; Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 №30; Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.07.2006 № 959

08/13 Временная нетрудоспособность и несчастные случаи на производстве

Конвенции МОТ

Конвенция №102 (1952), Конвенция №121 (1964) и №130 (1969) о Социальном Обеспечении, Пособиях при Несчастном Случае на Производстве и Временной Нетрудоспособности, а также Медицинском Обслуживании.

Беларусь не ратифицировала ни одну из упомянутых выше конвенций.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Ваши права на труд и доходы должны быть защищены в случае заболевания. Национальное трудовое законодательство может предусматривать, что больничный может не оплачиваться в течение первых 3-х дней Вашего отсутствия на работе. Как минимум Вы должны иметь право на получение дохода в течение первых 6 месяцев болезни. Этот доход должен составлять не менее 45 процентов от минимальной заработной платы. (Страны могут свободно выбирать систему, которая гарантирует 60 процентов прошлого заработка в течение первых 6 месяцев болезни или даже в течение первого года). Вы должны иметь право на оплачиваемый больничный.

В течение первых 6 месяцев болезни Вы не должны быть уволены.

Во время болезни Вы должны иметь право на получение медицинской помощи без каких-либо дополнительных затрат. Сотрудники и члены их семей должны иметь возможность получения необходимого минимума медицинской помощи по доступной цене.

Если Вы пострадали от профессионального заболевания или несчастного случая на производстве, то Вы вправе получать более высокое пособие. В случае временной или полной нетрудоспособности / инвалидности работнику предоставляется выплата в размере не менее 50% от средней заработной платы, а в случае травмы со смертельным исходом родственники могут быть обеспечены периодическими платежами в размере 40% от средней заработной платы умершего работника.

Нормативное регулирование временной нетрудоспособности и несчастных случаев на производстве:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Закон Республики Беларусь «О здравоохранении» от 18.06.1993 №2435-XII (в ред. от 17.07.2023)
- Положение «О порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 №569 (в ред. от 10.04.2023)
- Положение о страховой деятельности в Республике Беларусь, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 №530 (ред. от 27.09.2021)
- Указ Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 №143 «О поддержке экономики» (в ред. от 13.06.2023)
- Положение о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.04.2014 № 393 (в ред. от 27.08.2021)

Оплата временной нетрудоспособности

Право на пособие по временной нетрудоспособности имеют граждане, на которых распространяется государственное социальное страхование. Назначается пособие по временной нетрудоспособности по следующим основаниям:

- заболевание или травма;
- уход за больным членом семьи, в том числе за больным ребенком в возрасте до 14 лет (ребенком с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет);
- уход за ребенком в возрасте до 3 лет и ребенком с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет в случае болезни матери (другого лица, фактически осуществляющего уход за ребенком);
- уход за ребенком с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет в случае его санаторно-курортного лечения, медицинской реабилитации;
- протезирование;
- карантин;
- отпуск по беременности и родам, а также усыновление (опека) ребенка в возрасте до 3 лет.

Работодатели обязаны оплатить работникам больничный на основании медицинского заключения.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается на весь период временной нетрудоспособности до дня ее восстановления (или установления инвалидности), но не более чем на 120 календарных дней непрерывно либо не

более чем на 150 календарных дней с перерывами за последние 12 месяцев при повторных случаях временной нетрудоспособности в связи с одним либо родственными заболеваниями или травмой (в связи с туберкулезом - не более 180 календарных дней непрерывно или 240 календарных дней с перерывами за последние 12 месяцев).

Пособие по временной нетрудоспособности назначается в размере:

- за первые 12 календарных дней нетрудоспособности – 80% среднедневного заработка;
- за последующие календарные дни временной нетрудоспособности – 100% среднедневного заработка.

Размер среднедневного заработка определяется за 6 календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором возникло право на пособие.

Минимальный размер пособий в месяц устанавливается в размере 50% наибольшей величины бюджета прожиточного минимума. Бюджет прожиточного минимума с 01.08.2023 по 31.10.2023 составляет 364,4 белорусских рубля. Дальнейшие обновления размера прожиточного минимума будут доступны на сайте Министерства труда и социальной защиты: http://mintrud.gov.by/.

Временно (до отмены указанных норм) пособие по временной нетрудоспособности выплачивается лицам, ухаживающим за ребенком до 10 лет, если ребенок контактировал с больными коронавирусом. Подробнее с условиями оплаты такого больничного можно ознакомиться в Указе Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 №143.

Источники: п. 2, 3, 10, 16 и 21 Положения «О порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей», утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.06.2013 №569, п. 15, 27 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 №143 «О поддержке экономики»

Бесплатная медицинская помощь

Право на медицинское обслуживание имеют все граждане независимо от статуса занятости.

Предусматриваются следующие виды медицинской помощи: первичная, специализированная, высокотехнологичная, медико-социальная и паллиативная. Медицинская помощь оказывается в следующих формах: скорая и плановая, стационарная и амбулаторная.

Одним из основных принципов государственной политики Республики Беларусь в области здравоохранения является приоритетность медицинского обслуживания, в том числе лекарственного обеспечения, женщин во время беременности, родов и в послеродовой период.

Источники: ст. 3, 4, 16 и 24 Закона Республики Беларусь «О здравоохранении» от 18.06.1993 №2435-XII

Гарантии занятости

Увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности запрещается, за исключением случаев ликвидации

организации, прекращения деятельности индивидуального работодателя, а также отсутствия на рабочем месте в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (кроме беременности или производственной травмы). Специальное законодательство может устанавливать более длительный период сохранения статуса занятости при определенных заболеваниях. Если причиной инвалидности является производственная травма или профессиональное заболевание, рабочее место сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Источники: ст. 42 и 43 Трудового кодекса

Инвалидность/ Пособие при несчастном случае на производстве

Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний обеспечивает финансовую защиту имущественных интересов страхователей и других лиц в случаях ухудшения здоровья, потери профессиональной трудоспособности или смерти в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Каждый сотрудник подлежит обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Пособие снижается на 50% в случае крайней небрежности со стороны работника (например, опьянения).
Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо смерти.

Пособие по временной нетрудоспособности рассчитывается путем умножения размера среднечасового заработка (дохода) потерпевшего на число рабочих часов потерпевшего согласно больничному по общему правилу.

В случае смерти работника выплачивается пособие в равных долях членам семьи, проживавшим совместно с ним на день его смерти, а также его нетрудоспособным иждивенцам независимо от совместного проживания.

Источники: ст. 224 Трудового кодекса; глава 16 Положения о страховой деятельности в Республике Беларусь, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 №530; Положение о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, утв. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.04.2014 № 393

09/13 Социальное обеспечение

Конвенции МОТ

Социальное Обеспечение (минимальные стандарты): Конвенция №102 (1952). Для некоторых пособий установлены более высокие стандарты в более поздних Конвенциях
Пособия при несчастном случае на производстве: Конвенция №121 (1964)
Пенсии по Инвалидности, Старости и Потере кормильца: Конвенция №128(1967)
Медицинское Обслуживание и Пособия по Временной нетрудоспособности: Конвенция №130 (1969)
Пособия по Безработице: Конвенция №168 (1988)

Беларусь не ратифицировала ни одну из упомянутых выше конвенций.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

В обычных условиях пенсионный возраст не может превышать 65 лет. Если пенсионный возраст установлен выше 65 лет, он должен быть "обусловлен трудоспособностью пожилых лиц" и "демографическими, экономическими и социальными критериями, которые должны быть подтверждены статистически". Размер пенсии может рассчитываться в процентах от МРОТ или от заработной платы работника.

В случае смерти кормильца его супруга и дети имеют право на получение пенсии в процентах от МРОТ или от заработной платы умершего. Эта сумма должна составлять не менее 40% от заработной платы.

В течение ограниченного периода времени безработный имеет право на получение пособия по безработице, которое устанавливается в процентах от МРОТ или от предыдущей заработной платы.

Пенсия по инвалидности выплачивается, когда человек не в состоянии заниматься оплачиваемой деятельностью до установленного пенсионного возраста из-за не связанного с профессией хронического заболевания в результате болезни, травмы или инвалидности. Пособие по инвалидности должно составлять не менее 40% от предыдущего размера оплаты труда.

Нормативное регулирование социального обеспечения:

- Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» от 17.04.1992 №1596-XII (в ред. от 17.07.2023)
- Закон Республики Беларусь «Об основах государственного социального страхования» от 31.01.1995 №3563-XII (в ред. от 18.07.2022)
- Закон Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 №322-З (в ред. от 18.07.2022)
- Указ Президента Республики Беларусь «Об изменении указов Президента Республики Беларусь» от 17.01.2020 №15
- Указ Президента Республики Беларусь «О социальной поддержке отдельных категорий граждан» от 18.05.2020 №171
- Закон Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» от 30.06.2022 № 183-З
- Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «О вопросах проведения медико-социальной экспертизы» от 09.06.2021 № 77
- Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 №125-З (в ред. от 30.12.2022)
- Указ Президента Республики Беларусь «О совершенствовании пенсионного обеспечения» от 11.04.2016 №137 (в ред. от 19.06.2017)
- Указ Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования и пенсионного обеспечения» от 25.09.2013 №441 (в ред. от 17.01.2020)
- Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования» от 09.10.2008 №1490 (в ред. от 10.05.2023)

Пенсия по старости

В Республике Беларусь действует две системы пенсионного обеспечения: страховая и социальная. Право на получение пенсии по старости имеют мужчины в возрасте 63 года со стажем не менее 25 лет и женщины в возрасте 58 лет со стажем не менее 20 лет. При этом срок уплаты страховых взносов должен быть в 2023 году – 19 лет, в 2024 году – 19,5 лет, а с 2025 года – 20 лет. При наличии неполного страхового стажа (от 10 до 19 лет) пенсия по возрасту может быть начислена в размере 73-100% бюджета прожиточного минимума (для женщин 60 лет и мужчин 65 лет).

Данные показатели снижены для отдельных категорий работников, например, занятых во вредных и опасных условиях труда, лиц с ограниченными возможностями здоровья с детства, родителей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья, ветеранов войны, матерей погибших солдат и матерей пяти и более детей. Отработавшие до 01.01.2009 не менее половины льготного стажа за работу с особыми условиями труда, могут получить досрочную пенсию как по общей пенсионной системе, так и по системе профессионального страхования. Предусмотрен также сокращенный размер пенсии для лиц, не

попадающих под действие норм о полном размере пенсии. Допускается более поздний выход на пенсию.

Заработок и стаж для подсчета пенсии по старости рассчитываются по правилам, установленным в Законе Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении».

Белорусское законодательство предусматривает ежемесячные досрочные пенсии и дополнительные пенсии. Они зависят от профессии, стажа, пола, условий труда (для досрочных) и наличия средств на индивидуальном пенсионном счете (для дополнительной).

Размер пенсии по старости составляет 55% среднемесячного заработка (база определяется Советом Министров) плюс 1% среднемесячного заработка за каждый год стажа сверх 20 лет (для женщин) и 25 лет (для мужчин). Дополнительно 1% выплачивается за каждый год стажа, превышающего 10 лет на опасных работах (7,5 лет для женщин), но не более 20%.

Кроме того, предусмотрена социальная пенсия для лиц, на которых не распространяется действие системы пенсионного страхования. Такая пенсия выплачивается неработающим женщинам (60 лет) и мужчинам (65 лет) в размере 25% наибольшей величины бюджета прожиточного минимума за два последних квартала (минимальная пенсия). Бюджет прожиточного минимума с 01.08.2023 по 31.10.2023 составляет 364,4 белорусских рубля. Дальнейшие обновления размера прожиточного минимума будут доступны на сайте Министерства труда и социальной защиты: http://mintrud.gov.by/.

Источники: ст. 4, 5, 11, 23-24, 51, 56, 72, 73 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» от 17.04.1992 №1596-XII; ст. 1, 11, 17 Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 №322-З; Закон Республики Беларусь «Об основах государственного социального страхования» от 31.01.1995 №3563-XII; Указ Президента Республики Беларусь от 11.04.2016 №137; Указ Президента Республики Беларусь от 25.09.2013 №441; Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 09.10.2008 №1490; Указ Президента Республики Беларусь от 17.01.2020 №15; Указ Президента Республики Беларусь от 18.05.2020 №171

Пенсия по случаю потери кормильца

Законодательство устанавливает пенсию по случаю потери кормильца для нетрудоспособных и находившихся на его иждивении членов семьи. Родители и супруг умершего (не состоявшие на его иждивении) имеют право на пенсию, если впоследствии утратили источник средств к существованию. Пенсия по случаю потери кормильца сохраняется за супругом при вступлении в новый брак и за детьми при усыновлении. Право на данную пенсию имеют следующие члены семьи умершего кормильца:

1. дети (в том числе усыновленные, пасынки/падчерицы) в возрасте до 18 лет (лица с ограниченными возможностями здоровья - без ограничений по возрасту);

2. братья, сестры и внуки, не достигшие 18-летнего возраста (лица с ограниченными возможностями здоровья - без ограничений по возрасту), если они не имеют трудоспособных родителей или не получают алименты;
3. дети, являющиеся студентами-очниками, до 23 лет;
4. родители (приемные родители), супруг, если достигли пенсионного возраста или являются лицами с ограниченными возможностями здоровья;
5. родитель, супруг, дедушка, бабушка, брат или сестра (независимо от возраста и трудоспособности), если он (она) заботится о детях, братьях, сестрах или внуках до 8 лет умершего кормильца и не работают (если находятся в отпуске по уходу за ребенком - до 3 лет);
6. дед и бабушка при отсутствии лиц, которые по закону обязаны их содержать;
7. отчим, мачеха, если они достигли пенсионного либо являются лицами с ограниченными возможностями здоровья, если воспитывали или содержали умершего пасынка или падчерицу не менее 5 лет.

В зависимости от возраста умершего на момент смерти, он должен иметь от одного до пятнадцати лет стажа (это зависит от возраста кормильца). При меньшем стаже пенсия по случаю потери кормильца исчисляется пропорционально имеющемуся стажу, но в итоге должна составлять не менее 50% минимальной пенсии по старости.

Пенсии по случаю потери кормильца назначаются на каждого нетрудоспособного члена семьи в размере 40% среднемесячного заработка кормильца (для сирот – 50%), но не менее 100% минимального размера пенсии по возрасту (200% при смерти обоих родителей или одинокой матери). Заработок и стаж для подсчета пенсии по случаю потери кормильца рассчитываются по правилам, установленным в Законе Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении». Кроме того, предусмотрено социальное пособие по случаю потери кормильца для детей до 18 лет в размере 85% наибольшей величины бюджета прожиточного минимума за два последних квартала. Бюджет прожиточного минимума с 01.08.2023 по 31.10.2023 составляет 364,4 белорусских рубля. Дальнейшие обновления размера прожиточного минимума будут доступны на сайте Министерства труда и социальной защиты: http://mintrud.gov.by/.

Источники: ст. 4, 35, 36, 38-41, 72 и 73 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» от 17.04.1992 №1596-XII; Указ Президента Республики Беларусь 18.05.2020 №171

Пособие по безработице

Государство гарантирует защиту от безработицы. Лицо считается безработным, если не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней. Для получения пособия по безработице, необходимо зарегистрироваться в службе занятости для поиска подходящей работы.

Не могут быть признаны безработными следующие категории граждан:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- пенсионеры по старости;
- отбывающие наказание в виде исправительных работ, ареста, ограничения свободы, лишения свободы;
- находящиеся в лечебно-трудовых профилакториях;
- представившие подложные документы для признания безработными;
- выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения или направления на работу и которые не отработали сроки обязательной работы.

Граждане имеют право на получение пособия в течение 26 недель с момента регистрации в качестве безработного. Размер и порядок выплаты пособия определяется следующим образом:

1. если до установления статуса «безработного» человек работал полный рабочий день не менее 12 календарных недель в течение последних 12 месяцев, то пособие по безработице составляет две базовые величины в месяц;
2. если до установления статуса «безработного» человек работал полный рабочий день менее 12 календарных недель в течение последних 12 месяцев, то пособие по безработице составляет одну базовую величину в месяц за первые 13 недель и 75% базовой величины в месяц в течение следующих 13 недель;
3. при длительном перерыве в работе (более 12 месяцев), но наличии стажа работы не менее 1 года, пособие по безработице составляет одну базовую величину в месяц за первые 13 недель и 75% базовой величины в месяц в течение следующих 13 недель;
4. лицам, вставшим на учет в службу занятости для поиска работы впервые, пособие по безработице выплачивается в размере 85% базовой величины в месяц в течение первых 13 недель и 70% базовой величины в месяц за последующие 13 недель;
5. тем, кто ищет подходящую вакансию после долгого перерыва в работе и имеет рабочий стаж менее одного года, пособие по безработице выплачивается в размере 85% базовой величины в месяц в течение первых 13 недель и 70% базовой величины в месяц за последующие 13 недель.

В 2023 году размер базовой величины составил 37 белорусских рублей.

Источники: ст. 1, 3 и 24 Закона Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» от 15.06.2006 №125-З

Пенсия по инвалидности

Право на страховую пенсию по инвалидности имеют граждане, признанные лицами с ограниченными возможностями здоровья I, II или III группы. Признание гражданина лицом с ограниченными возможностями здоровья и установление группы инвалидности производятся медико-реабилитационными экспертными комиссиями. Пенсия по инвалидности выплачивается вне зависимости от причины инвалидности.

По общему правилу, право на пенсию по инвалидности зависит от стажа и возраста установления инвалидности. Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» устанавливает соотношение этих показателей.

Предусмотрены следующие размеры пенсии по инвалидности:

- I группа инвалидности (невозможность выполнения любого вида работы) – 75% среднемесячного заработка;
- II группа инвалидности (невозможность выполнения обычной работы) – 65% среднемесячного заработка;
- III группа инвалидности (возможность работы) – 40% среднемесячного заработка.

Заработок и стаж для подсчета пенсии по инвалидности рассчитываются по правилам, установленным в Законе Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении».

Если у лиц с ограниченными возможностями здоровья (I, II групп) имеется стаж работы, необходимый для назначения пенсии по возрасту, то пенсия по инвалидности может быть назначена в размере пенсии по возрасту. Установлены следующие минимальные размеры пенсии по инвалидности:

a. для I и II групп инвалидности – 100% минимальной пенсии по возрасту;
b. для III группы инвалидности – 50% минимальной пенсии по возрасту.

Пенсия по инвалидности при недостаточном стаже рассчитывается пропорционально имеющейся стажу, но не менее 100% (для группы I) и 50% (для группы II) минимальной пенсии по старости.

Кроме того, предусмотрена социальная пенсия по инвалидности (включая лиц с ограниченными возможностями здоровья с детства и детей с ограниченными возможностями здоровья до 18 лет). Установлены следующие размеры социальной пенсии по инвалидности:

1. лицам с ограниченными возможностями здоровья I группы (в т. ч. с детства) – 110% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения за два последних квартала;
2. лицам с ограниченными возможностями здоровья с детства II группы – 95% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения за два последних квартала;
3. лицами с ограниченными возможностями здоровья II группы – 85% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения за два последних квартала;
4. лицам с ограниченными возможностями здоровья III группы (в т. ч. с детства) – 75% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения за два последних квартала;
5. детям с ограниченными возможностями здоровья при I степени утраты здоровья – 80% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения за два последних квартала;
6. детям с ограниченными возможностями здоровья при II степени утраты здоровья – 85% бюджета прожиточного минимума

в среднем на душу населения за два последних квартала;

7. детям с ограниченными возможностями здоровья при III степени утраты здоровья – 95% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения за два последних квартала;
8. детям с ограниченными возможностями здоровья при IV степени утраты здоровья – 110% бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения за два последних квартала.

Бюджет прожиточного минимума с 01.08.2023 по 31.10.2023 составляет 364,4 белорусских рубля. Дальнейшие обновления размера прожиточного минимума будут доступны на сайте Министерства труда и социальной защиты: http://mintrud.gov.by/.

Другие меры социальной защиты лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются специальным законодательством, а именно реабилитация, абилитация, медицинское обслуживание, социальные услуги и др. В 2022 году был принят новый закон «О правах инвалидов и их социальной интеграции», основными нововведениями которого стали:

- квоты для трудоустройства;
- отдельный перечень оснований для увольнения;
- абилитация;
- жестовый язык;
- равный доступ к образованию;
- специальные парковочные места;
- электронный учет доступности объектов социальной инфраструктуры.

Источники: ст. 4, 27, 28, 31, 32, 72 и 73 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» от 17.04.1992 №1596-XII; ст. 1, 6, 11, 12, 20 - 26, 33, 36, 283 Закона Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» от 30.06.2022 № 183-З; Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «О вопросах проведения медико-социальной экспертизы» от 09.06.2021 № 77

10/13 Справедливое обращение

Конвенции МОТ

Конвенция №111 (1958) перечисляет запрещенные дискриминационные основания
Конвенция №100 (1952) о Равном Вознаграждении за Труд Равной Ценности

Беларусь ратифицировала обе Конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Труд равной ценности мужчин и женщин должен оплачиваться одинаково. Этот принцип является обязательным, независимо от семейного положения. Неравенство в оплате труда по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения / места рождения или социального происхождения также запрещено. Прозрачная система оплаты труда и четкое соответствие зарплаты занимаемой должности должны иметь место в организации, чтобы не допустить дискриминацию в оплате труда.

Нет четкого регулирования в Конвенциях МОТ. Тем не менее, понуждение к половым контактам или сексуальные домогательства относятся к гендерной дискриминации.

Работодатель не имеет права дискриминировать Вас на любом этапе работы (назначение, продвижение по службе, обучение и перевод) на основании членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, подачи жалобы на работодателя, расы, цвета кожи, пола, семейного положения, наличия семейных обязанностей, беременности, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения, временного отсутствия из-за болезни, возраста, инвалидности / ВИЧ-СПИД или отсутствия на работе во время отпуска по беременности и родам. (Конвенции №111, 156, 158, 159 и 183)

Все имеют право на труд, которое не может быть ограничено по признаку пола.

Нормативное регулирование обеспечения справедливого обращения на работе:

- Конституция Республики Беларусь 1994 г.
- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Уголовный кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 09.03.2023)
- Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 №1605-XII (в ред. от 23.05.2022)
- Закон Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» от 30.06.2022 № 183-З
- Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин» от 12.06.2014 №35 (в ред. от 22.06.2022)
- Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную» от 13.10.2010 №133

Равная оплата труда

Женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности согласно Конституции. Трудовой кодекс запрещает дискриминацию и требует от работодателей следовать принципу установления равных прав и возможностей. Трудовой кодекс указывает, что заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, сложности работ, количества и качества труда. Любая дискриминация при установлении и изменении размера заработной платы и других условий оплаты труда запрещается.

Источники: ст. 42 Конституции; ст. 11 и 14 Трудового кодекса

Сексуальные домогательства

В соответствии с Конституцией каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность. Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления. Женщинам обеспечивается предоставление равных возможностей во всех сферах жизни, в том числе при создании условий для охраны их безопасности и здоровья. В Трудовом кодексе установлен запрет дискриминации, в том числе по признаку пола.

Белорусское законодательство не устанавливает определения сексуальных домогательств. Только статья «Понуждение к действиям сексуального характера» Уголовного кодекса может быть применена в случаях сексуальных домогательств на рабочем месте. Понуждение лица к половому сношению или совершению иных действий сексуального характера путем шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием служебной, материальной или иной зависимости потерпевшего (потерпевшей)

наказывается ограничением свободы на срок до трех лет или лишением свободы на тот же срок со штрафом и с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без лишения.

Белорусское законодательство устанавливает уголовную ответственность за преступления против половой неприкосновенности, предусмотренные в Уголовном кодексе, однако, не делает акцента на сексуальных домогательствах на рабочем месте. Также не предусматривается ответственности работодателя за непредотвращение сексуальных домогательств на рабочем месте.

Источники: ст. 25 и 32 Конституции; ст. 14 Трудового кодекса; ст. 170 Уголовного кодекса

Запрет дискриминации

Конституция и Трудовой кодекс запрещают дискриминацию. Это правило уточняется отдельно для членов профсоюзов и лиц с ограниченными возможностями здоровья специальными законами. Дискриминация – это ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой работы.

Не считаются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения, основанные на свойственных данной работе требованиях или обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите («позитивная дискриминация» не запрещена).

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд.

Источники: ст. 22 Конституции; ст. 14 Трудового кодекса; ст. 4 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 №1605-XII; ст. 6 Закона Республики Беларусь «О правах инвалидов и их социальной интеграции» от 30.06.2022 № 183-З

Равный доступ к профессии

Согласно Конституции «гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда». В Конституции также установлено, что мужчины и женщины имеют равные

права и свободы, возможности для реализации этих прав. Однако в целях защиты здоровья женщин предусмотрены некоторые исключения. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Список таких работ установлен в Постановлении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12.06.2014 №35. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, закрепленные в Постановлении Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.10.2010 №133.

Источники: ст. 32 и 41 Конституции; ст. 14 и 262 Трудового кодекса; Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин» от 12.06.2014 №35; Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную» от 13.10.2010 №133

11/13 Труд несовершеннолетних

Конвенции МОТ

Минимальный возраст: Конвенция №138 (1973)
О наихудших формах детского труда: Конвенция №182 (1999)

Беларусь ратифицировала обе Конвенции.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Дети не могут быть вынуждены выполнять работу, которая может нанести вред их здоровью и препятствовать их физическому и умственному развитию. Все дети должны иметь возможность посещать школу. Если это гарантируется, то не запрещено выполнение легкого труда детьми в возрасте 12 - 14 лет. Общий минимальный возраст вступления в трудовые отношения - 15 лет, однако, развивающиеся страны могут установить ограничение в 14 лет. Минимальный возраст для опасной работы или работы, которая может нанести ущерб здоровью или нравственности молодых людей, составляет 18 лет. Он также может быть снижен до 16 лет в особых случаях.

Дети не должны быть заняты в работах, которые могут нанести ущерб их здоровью или нравственности. Это расценивается как одна из наихудших форм детского труда. Минимальный возраст для такой вредной работы составляет 18 лет.

Нормативное регулирование труда несовершеннолетних:

- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Закон Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики» от 07.12.2009 № 65-З (в ред. от 05.10.2022)
- Закон Республики Беларусь «О правах ребенка» от 19.11.1993 №2570-XII (в ред. от 19.05.2022)
- Закон Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З (в ред. от 17.07.2023)
- Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет» от 15.10.2010 №144 (в ред. от 23.08.2022)
- Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную» от 13 октября 2010 г. № 134
- Постановление Министерства труда Республики Беларусь «Об установлении списка работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» от 27 июня 2013 г. № 67

Минимальный возраст для трудоустройства

Трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 16 лет. Возраст окончания школы – 17 лет, так как продолжительность общего образования составляет 11 лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, если такая работа не наносит вред здоровью, моральному развитию и образованию ребенка. Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте 14-16 лет установлен Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 №144.

Нормальная продолжительность рабочего времени для детей 14-16 лет составляет 23 часа в неделю (11,5 часов при совмещении с обучением), а для молодежи 16-18 лет – 35 часов (17,5 часов при совмещении с обучением).

Источники: ст. 21 и 272 Трудового кодекса; Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет» от 15.10.2010 №144; ст. 12, 16 Закона Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики» от 07.12.2009 № 65-З

Минимальный возраст допуска к вредному производству

Закон запрещает нанимать несовершеннолетних на работы, которые могут причинить вред здоровью. Запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет для работ в выходные и праздничные дни, сверхурочной и ночной работы, тяжелых работах, работ с вредными или опасными условиями труда, подземных и горных работ.

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих предельные нормы, установленные Постановлением Министерств здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда (где занятость лиц в возрасте до восемнадцати лет запрещена) утвержден Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67.

Источники: ст. 274 и 276 Трудового кодекса; Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 134; Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67; ст. 24 Закона Республики Беларусь «О правах ребенка» от 19.11.1993 №2570-XII; ст. 16 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З

12/13 Принудительный труд

Конвенции МОТ

Принудительный труд: Конвенция №29 (1930)
Упразднение Принудительного труда: Конвенция №105 (1957)
Принудительный труд - это работа, которую приходится выполнять под угрозой наказания: лишения заработка, увольнения, преследования или насилия или даже телесных наказаний. Принудительный труд - нарушение прав человека.

Беларусь ратифицировала обе Конвенции №29 и 105.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

За исключением некоторых случаев, принудительный труд (выполняемый под угрозой наказания и не по своей воле) запрещен.

Работодатели не должны ограничивать Ваше право на поиск работы в другом месте. Если Вы это делаете, то работодатель не имеет права уменьшать Вам заработную плату или пугать Вас увольнением. (Иначе международное право рассматривает это как принудительный труд).

“Если общая продолжительность рабочего времени, включая сверхурочные, превышает 56 часов в неделю, то это рассматривается как работа в нечеловеческих условиях труда.”

Нормативное регулирование запрета принудительного труда:

- Конституция Республики Беларусь 1994 г.
- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Уголовный кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 09.03.2023)
- Закон Республики Беларусь «О противодействии торговле людьми» от 07.01.2012 №350-З (в ред. от 19.05.2022)

Запрет принудительного труда

В соответствии с Конституцией гражданам Республики Беларусь гарантируется право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Принудительный труд запрещен Конституцией и Трудовым кодексом.

Принудительный труд не включает в себя:

a. службу в армии (альтернативную службу);
b. работу, обусловленную военным положением или чрезвычайными обстоятельствами;
c. работа, выполняемая вследствие приговора суда.

Принудительным трудом считается работа, требуемая от работника под угрозой применения насилия, в том числе для:

1) политического воздействия или меры наказания за выражение политических взглядов или идеологических убеждений;
2) мобилизации и использования рабочей силы для экономического развития;
3) поддержания трудовой дисциплины;
4) наказания за участие в забастовках.

Согласно Уголовному кодексу использование рабского труда наказываются лишением свободы на срок от 2 до 5 лет со штрафом. Те же действия, совершенные в отношении заведомо несовершеннолетнего, двух или более лиц; заведомо беременной женщины или группой лиц по предварительному сговору / лицом, ранее совершившим преступления или должностным лицом с использованием своих служебных полномочий наказываются лишением свободы на срок от трех до десяти лет со штрафом или без штрафа. Если данное деяние повлекло по неосторожности смерть, причинение тяжких телесных повреждений, иные тяжкие последствия или было совершено организованной группой, то оно влечет лишение свободы на срок от 8 до 12 лет со штрафом.

Принудительный труд также входит в понятие «эксплуатация», которое используется как квалифицирующее обстоятельство некоторых преступлений, например, в статьях о торговле людьми Уголовного кодекса и Закона «О противодействии торговле людьми». С целью борьбы с данным преступлением Закон «О противодействии торговле людьми» устанавливает ограничения при найме в

модельные и рекламные агентства, туристические фирмы, иностранные компании.

Источники: ст. 41 Конституции; ст. 13 Трудового кодекса, ст. 181-181.1 Уголовного кодекса; ст. 1, 14 и 15 Закона Республики Беларусь «О противодействии торговле людьми» от 07.01.2012 №350-З

Право на смену работы и увольнение

Каждый имеет право на свободный выбор рода деятельности. Согласно Конституции государство гарантирует равные возможности при доступе к профессии.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц. С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

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

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

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон без специальных сроков уведомления.

Источники: ст. 41 Конституции; ст. 37, 40 и 41 Трудового кодекса

Нарушение требований к условиям труда

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника 10 часов в неделю и 180 часов в год. Продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных не должна превышать 12 часов. Таким образом, в шестидневной рабочей неделе максимальная продолжительность рабочего времени с учетом сверхурочной работы составляет 50 часов (40 часов + 10 часов сверхурочных).

Источники: ст. 112 и 122 Трудового кодекса

13/13 Профессиональные союзы

Конвенции МОТ

Свобода ассоциаций и защита права на объединение: Конвенция №87 (1948)
Право на Объединение и Коллективные Переговоры: Конвенция №98 (1949)

Беларусь ратифицировала обе Конвенции №87 и 98.

Краткое изложение положений конвенций МОТ

Свобода ассоциаций означает свободу вступления в профсоюз. Это одно из основных прав человека. Работники не могут подвергаться дискриминации, если участвуют в деятельности профсоюза не в рабочее время. Список исключений для секторов экономики и работников в организации должен быть исчерпывающий.

Профсоюзы имеют право вести переговоры с работодателями об условиях работы без каких-либо ограничений. Профсоюзы вправе вести переговоры с работодателями и заключать коллективные договоры. (МОТ имеет специальную процедуру для рассмотрения жалоб со стороны профсоюзов на нарушение этого принципа).

Работники имеют право на забастовку как способ защиты своих социальных и экономических интересов. Это косвенно следует из права на объединение согласно Конвенции МОТ №87.

Нормативное регулирование деятельности профессиональных союзов:

- Конституция Республики Беларусь 1994 г.
- Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. (в ред. от 02.07.2023)
- Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» от 22.04.1992 №1605-XII (в ред. от 23.05.2022)
- Положение о Национальном совете по трудовым и социальным вопросам, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 05.05.1999 № 252
- Соглашение между Минским Областным Объединением профсоюзов, Минским Облисполкомом, Республиканской Ассоциацией предприятий промышленности и Минским областным Агропромышленным Союзом на 2021-2023 гг.
- Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022 - 2024 гг.

Право вступать в профсоюзы и создавать их

Право создавать профсоюзы и вступать в них закреплено в Конституции. Деятельность профсоюзов может быть ограничена в случаях, которые предусмотрены законодательными актами Республики Беларусь, в интересах национальной безопасности, общественного порядка или обеспечения прав и свобод других лиц.

Профсоюз является добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе студентов, имеющих общие интересы в производственной и непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов. В соответствии с Трудовым кодексом профсоюзы являются законными представителями работников в трудовых отношениях.

Каждый человек, занимающийся трудовой (профессиональной) деятельностью, имеет право создавать и вступать в профсоюзы по своему выбору для защиты профессиональных интересов, участвовать в профсоюзной деятельности и выходить из профсоюзов. Иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Республики Беларусь, могут стать членами белорусских профсоюзов.

Профсоюзам законодательно предоставлены права, среди которых:

1. право представлять и защищать права и интересы работников в индивидуальных и коллективных трудовых отношениях;
2. право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
3. право принимать участие в разрешении трудовых споров;
4. право на получение информации по всем социальным и трудовым вопросам без каких-либо препятствий со стороны работодателей;

5. контроль за выполнением трудового законодательства в организациях;
6. контроль за выполнением коллективных договоров.
7. организация и проведение забастовок.

Источники: ст. 14 и 41 Конституции; ст. 354 Трудового кодекса; ст. 1-3, 10-22 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» 22.04.1992 №1605-XII

Свобода коллективных переговоров

Свобода коллективных переговоров устанавливается Конституцией. Представители работников и работодателей имеют право участвовать в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора (соглашения) и проявлять инициативу по проведению таких переговоров.

На государственном уровне действует Национальный совет по трудовым и социальным вопросам. Он был создан в 1999 году для взаимодействия Правительства Республики Беларусь, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов для реализации социально-экономической политики, защите трудовых прав, экономических и социальных интересов граждан. В состав Национального совета по трудовым и социальным вопросам входят по одиннадцать представителей от каждой стороны. Участники важнейшие вопросы социально-экономической политики, принимаются решения, которые затем закрепляются в коллективных соглашениях.

Представители стороны, получившие письменное предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение семи календарных дней со дня получения предложения. Также сторона обязана направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием своих представителей для участия в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров. Комиссия по ведению коллективных переговоров формируется на паритетных началах.

Срок действия коллективного договора составляет от 1 до 3 лет. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов для регулирования в коллективном договоре в сфере социально-трудовых отношений. Трудовой кодекс устанавливает примерный перечень таких вопросов, например:

- оплата труда;
- пособия и компенсации;
- занятость;
- обучение;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- рабочее время и время отдыха;
- минимум необходимых работ (услуг) при проведении забастовки.

В настоящее время действуют отраслевые соглашения в бюджетной и внебюджетной сферах, например, Соглашение между Минским Областным Объединением профсоюзов, Минским Облисполкомом, Республиканской Ассоциацией предприятий промышленности и Минским областным Агропромышленным Союзом на 2021-

2023 гг. Также заключено Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022 - 2024 гг.

Источники: ст. 41 Конституции; ст. 356, 357, 364, 367 Трудового кодекса; ст. 14 и 15 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» 22.04.1992 №1605-XII; Положение о Национальном совете совет по трудовым и социальным вопросам, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 05.05.1999 № 252; Соглашение между Минским Областным Объединением профсоюзов, Минским Облисполкомом, Республиканской Ассоциацией предприятий промышленности и Минским областным Агропромышленным Союзом на 2021-2023 гг.; Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2022 - 2024 гг.

Право на забастовку

Конституция признает право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники (их представители) имеют право приступить к организации забастовки. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников. Собрание работников правомочно принимать решение, если на нем присутствует более половины от общего числа работников (на конференции – минимум две трети делегатов). Не менее двух третей работников, присутствующих на собрании (конференции), должны голосовать за забастовку для принятия решения.

Работодатель должен быть предупрежден в письменной форме о предстоящей забастовке не позднее чем за 2 недели до ее начала. Работодатель обязан в кратчайший срок предупредить поставщиков и потребителей, транспортные организации, а также другие заинтересованные организации о забастовке.

Также необходимо обеспечить минимум необходимых работ (услуг) во время забастовки. Во время забастовки стороны должны продолжить поиск путей решения коллективного трудового спора. Забастовка может быть признана незаконной по решению суда, если она проводится с нарушением закона или создает реальную угрозу для национальной безопасности, общественного порядка, здоровья либо прав и свобод населения.

Работники не получают заработную плату за период забастовки. Законодательство не устанавливает порядок замены работников, участвующих в забастовке.

Источники: ст. 41 Конституции; ст. 388-399 Трудового кодекса

Анкета достойного труда

DECENETWORKCHECK.ORG

Регулируется на национальном уровне

Не регулируется на национальном уровне

Проверка **DecentWorkCheck Беларусь (Проверка Достойных Условий Труда) - продукт WageIndicator.org и www.mojazarplata.by/main**

01/13 Работа и Оплата Труда

		НР	ДА	НЕТ
1.	Я зарабатываю не менее МРОТ, установленного правительством	☺	☐	☐
2.	Я получаю зарплату регулярно *(за день, в неделю, в две недели, в месяц).*	☺	☐	☐

02/13 Компенсации

3.	Если я работаю сверхурочно, то всегда получаю компенсацию (Сверхурочная работа оплачивается по более высокой ставке)	☺	☐	☐
4.	Если я работаю ночью, то получаю компенсацию за работу в ночное время	☺	☐	☐
5.	Я получаю компенсацию за работу в праздничный день, если работаю в праздничный день или выходной	☺	☐	☐
6.	Если я работаю в выходной день или праздничный день, то получаю установленную компенсацию за это	☺	☐	☐

03/13 Ежегодный Отпуск и Дни Отдыха

7.	Сколько недель составляет Ваш ежегодный оплачиваемый отпуск?*	☺	☐ 1 ☐ 2	☐ 3 ☐ 4+
8.	Мне оплачиваются праздничные (государственные и религиозные) дни	☺	☐	☐
9.	Мне предоставляется не менее одного дня отдыха (т.е. 24 часа) в неделю	☺	☐	☐

04/13 Гарантии Занятости

10.	При найме на работу мне предоставили письменное изложение условий найма или со мной был заключен письменный трудовой договор	☺	☐	☐
11.	Мой работодатель не заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе (Пожалуйста, отметьте “НЕТ”, если работодатель заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе)	☺	☐	☐
12.	Мой испытательный срок составляет 6 месяцев	☺	☐	☐
13.	Мой работодатель предупреждает в установленный срок о расторжении трудового договора (или выплачивает компенсацию вместо предупреждения)	☺	☐	☐
14.	Мой работодатель выплачивает выходное пособие в случае увольнения (Выходное пособие установлено законом. Оно зависит от зарплаты работника и стажа)	☺	☐	☐

* *В вопросе 7 только 3 или 4 рабочие недели эквивалентно “ДА”*

DECENETWORKCHECK.ORG

05/13 Труд Лиц с Семейными Обязанностями

		НР	ДА	НЕТ
15.	Мой работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в связи с отцовством (Это отпуск для отцов/партнеров, который предоставляется при рождении ребенка)	☹	☐	☐
16.	Мой работодатель предоставляет (оплачиваемый или неоплачиваемый) отпуск по уходу за ребенком (Этот отпуск предоставляется после окончания отпуска по беременности и родам или отпуска в связи с отцовством. Может быть использован одним родителем либо обоими поочередно.)	☺	☐	☐
17.	Мое рабочее время достаточно гибкое, чтобы совмещать работу с семьей (Неполный рабочий день или другие варианты гибкого графика)	☺	☐	☐

06/13 Материнство и Работа

18.	Я получаю бесплатную медицинскую помощь до и после родов	☺	☐	☐
19.	Во время беременности я освобождена от ночной смены (работы в ночное время) или вредной работы	☺	☐	☐
20.	Мой отпуск по беременности и родам длится не менее 14 недель	☺	☐	☐
21.	В течение отпуска по беременности и родам я получаю не менее ⅔ моей прошлой зарплаты	☺	☐	☐
22.	Я защищена от увольнения во время беременности (Работники могут по-прежнему быть уволены по причинам, не связанным с беременностью, а именно поведение или способности)	☺	☐	☐
23.	Я имею право выхода на ту же/аналогичную должность после отпуска по беременности и родам	☺	☐	☐
24.	Мой работодатель устанавливает перерывы для кормления ребенка в рабочее время	☺	☐	☐

07/13 Охрана Труда

25.	Мой работодатель проверяет безопасность моего рабочего места	☺	☐	☐
26.	Мой работодатель выдает средства персональной защиты, включая специальную одежду, бесплатно	☺	☐	☐
27.	Мой работодатель обеспечивает необходимое обучение по охране труда и удостоверяется, что работники знают опасность для здоровья и расположение аварийных выходов на случай катастрофы	☺	☐	☐
28.	Мое рабочее место проверяет инспектор труда не менее одного раза в год на предмет соответствия трудовому законодательству	☺	☐	☐

DECENETWORKCHECK.ORG

08/13 Временная Нетрудоспособность и Несчастные Случаи на Производстве

		НР	ДА	НЕТ
29.	Мой работодатель предоставляет оплачиваемые больничные и обеспечивает выплату не менее 45% моей зарплаты за первые 6 месяцев болезни	☹	☐	☐
30.	У меня есть доступ к бесплатной медицине при заболевании или производственной травме	☺	☐	☐
31.	Мое рабочее место сохраняется за мной в течение первых 6 месяцев больничного	☹	☐	☐
32.	Я получаю адекватную компенсацию в случае производственной аварии/производственной травмы, профессионального заболевания	☺	☐	☐

09/13 Социальное Обеспечение

33.	Я имею право на получение пенсии, когда достигну 60 лет	☺	☐	☐
34.	Если я, будучи работником, умру, мой ближайший родственник / выжившие смогут получать пенсию	☺	☐	☐
35.	Я получу пособие по безработице, если потеряю работу	☺	☐	☐
36.	Я смогу получать пенсию по инвалидности, если не буду в состоянии зарабатывать из-за заболевания, не связанного с работой, травмы или несчастного случая	☺	☐	☐

10/13 Справедливое Обращение

37.	Мой работодатель соблюдает принцип равной оплаты за труд равной ценности без какой-либо дискриминации	☺	☐	☐
38.	Мой работодатель принимает серьезные меры против сексуальных домогательств на рабочем месте	☹	☐	☐
39.	Со мной обращаются так же, как с другими работниками (при назначении на должность, продвижении по службе, обучении и переводе) без какой-либо дискриминации по:*	☺	☐	☐
i.	Пол/Гендер	☺	☐	☐
ii.	Раса	☺	☐	☐
iii.	Цвет кожи	☹	☐	☐
iv.	Религия	☺	☐	☐
v.	Политические взгляды	☺	☐	☐
vi.	Национальность / Место Рождения	☺	☐	☐
vii.	Социальное происхождение / Каста	☺	☐	☐
viii.	Семейные обязанности / Наличие Семьи	☺	☐	☐
ix.	Возраст	☺	☐	☐
x.	Инвалидность / ВИЧ-СПИД	☺	☐	☐

* *Для суммированного положительного балла на вопрос 39, Вы должны ответить "да", по крайней мере, в 9 критериях*

DECENETWORKCHECK.ORG

		НР	ДА	НЕТ
xi.	Профсоюзное членство и профсоюзная деятельность	☺	☐	☐
xii.	Язык	☺	☐	☐
xiii.	Сексуальная ориентация (гомосексуальная, бисексуальная и гетеросексуальная ориентация)	☹	☐	☐
xiv.	Семейное положение	☹	☐	☐
xv.	Внешность	☹	☐	☐
xvi.	Беременность /Материнство	☹	☐	☐
40.	Я как женщина могу работать в тех же отраслях, что и мужчины, и имею право свободно выбирать профессию.	☺	☐	☐

11/13 Труд Несовершеннолетних

41.	На мое рабочее место запрещен найм детей до 15 лет	☺	☐	☐
42.	На моем рабочем месте запрещен найм детей до 18 лиц на вредные условия труда	☺	☐	☐

12/13 Принудительный Труд

43.	Я имею право уволиться по собственному желанию или после предварительного извещения	☺	☐	☐
44.	На моем рабочем месте нет принудительного труда	☺	☐	☐
45.	Общее количество часов работы, включая сверхурочные, у меня не превышает 56 часов в неделю	☺	☐	☐

13/13 Профессиональные Союзы

46.	В моей организации есть профсоюз.	☺	☐	☐
47.	У меня есть право вступить в профсоюз на работе	☺	☐	☐
48.	Мой работодатель участвует в коллективных переговорах	☺	☐	☐
49.	Я могу защитить вместе с коллегами социальные и экономические интересы с помощью "забастовки" без опасения подвергнуться дискриминации	☺	☐	☐

DECENETWORKCHECK.ORG

Результаты

Ваш счет показывает, насколько Ваш работодатель соблюдает национальные правовые нормы о труде. Чтобы рассчитать результат по Проверке Достойных Условий Труда (“DecentWorkCheck”), необходимо начислить 1 балл за каждый утвердительный ответ. Затем сравните его со значениями в таблице ниже.

.... **- это количество Ваших ответов “ДА”**

Беларусь набирает 45 ответов "ДА" на 49 вопросов, связанных с Международными стандартами труда.

Если Ваш счет 1 - 18 баллов

В это трудно поверить! Знает ли Ваш работодатель, что мы живем в 21-м веке? Узнайте о ваших правах. Если в Вашей компании или отрасли есть активный профсоюз, присоединитесь к нему и обратитесь за помощью

Если Ваш счет 19 - 38 баллов

Как Вы можете видеть, есть широкие возможности для совершенствования. Но, пожалуйста, не беритесь за все проблемы сразу. Начните с самого злободневного. В то же время, сообщите об этом в свой профсоюз или WageIndicator, так как они могут помочь улучшить Вашу ситуацию. При отправке письма по электронной почте нам, пожалуйста, изложите подробно Вашу жалобу и, если это возможно, укажите также название Вашего работодателя. Кроме того, попробуйте выяснить, придерживается ли официально Ваша компания Кодекса Корпоративной Социальной Ответственности. Если да, то она должна соблюдать по крайней мере стандарты МОТ. Если компания не придерживается такого кодекса, то должна начать делать это сейчас, как многие другие компании. Вы можете способствовать этому.

Если Ваш счет 39 - 49 баллов

Вы далеко за опасной зоной. Ваш работодатель соблюдает большинство существующих законов и нормативных актов о труде. Но всегда есть возможность для совершенствования. Так что в следующий раз, когда Вы будете говорить с руководством о Ваших условиях труда, хорошо подготовьтесь и ознакомьтесь с Проверкой Достойных Условий Труда (“DecentWorkCheck”) в качестве контрольного списка.