

## **Порядок заключения трудового договора.**

Трудовой договор - это соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной *или* нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Стороны трудового договора - наниматель и работник.

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

Работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

Трудовой договор в соответствии со статьей 18 ТК РБ заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Примерная форма трудового договора утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.12.1999 № 155.

Содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон. При этом в качестве обязательных трудовой договор должен содержать следующие сведения и условия:

данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор; место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утвержденным в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь; основные права и обязанности работника и нанимателя; срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных нанимателем);

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Трудовой договор может включать также и дополнительные условия. Например, об установлении испытательного срока, об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иных условиях, не ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

После заключения трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который объявляется работнику под расписку.

Заклучив трудовой договор, стороны приобретают права и несут обязанности, предусмотренные договором и закрепленные в законодательстве о труде и в коллективном договоре. Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, ТК РБ.

Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза, исходя из сложившихся условий.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть установлено испытание с целью проверки соответствия работника порученной ему работе (ст. 28 ТК РБ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде. В частности, при совершении работником соответствующих проступков на него может быть наложено дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Расторжение трудового договора в таких случаях производится не в связи с отрицательным результатом испытания, а по конкретным основаниям (за прогул без уважительных причин, за появление на работе в нетрезвом состоянии и т.п.).

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для работников, не достигших восемнадцати лет;

молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений;

молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений;

инвалидов;

временных и сезонных работников;

при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;

в других случаях, предусмотренных законодательством.

Одним из важнейших элементов испытания является срок испытания, который устанавливается при приеме на работу. Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее прекращение трудового договора допускается только на общих основаниях.

## **Обязанности работника по охране труда.**

Статьей 232 ТК РФ предусмотрены обязанности работника по охране труда. Работник обязан:

соблюдать требования соответствующих инструкций, правил и других нормативных правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства; в также правил поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором а правилами внутреннего трудового распорядка;

правильно использовать предоставленные ему средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя;

проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры, обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него или окружающих людей.

## **Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда.**

В соответствии со статьями 55 и 226 ТК РФ наниматель обязан обеспечивать: здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдение установленных нормативными правовыми актами (документами) требований по охране труда. При отсутствии в нормативных правовых актах (документах) требований, обеспечивающих безопасные условия труда, наниматель принимает меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

принятие необходимых мер по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; постоянный контроль знания и соблюдения работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и

пожарной безопасности; своевременное и правильное проведение расследования и учета несчастных случаев на производстве;

в случаях, предусмотренных законодательством и локальными нормативными правовыми актами, своевременное предоставление гарантий и компенсаций в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.); соблюдение норм по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

постоянный контроль за уровнями опасных и вредных производственных факторов;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний работников по вопросам охраны труда;

проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников;

информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников, в том числе выплат; единовременного пособия работнику, утратившему трудоспособность;

пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с работниками, их полномочными представителями в сфере охраны труда;

выделение в необходимых объемах финансовых средств, оборудования и материалов для осуществления предусмотренных коллективными

договорами, соглашениями мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний улучшению условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

беспрепятственный допуск представителей соответствующих органов, имеющих на то право, к проведению проверки, предоставление сведений по охране труда в пределах их компетенции;

назначение должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда.

## **Работы, на которых запрещается применение труда женщин.**

### **Ограничение труда женщин.**

Особенности регулирования труда женщин устанавливаются в соответствии со статьями 262-271 ТКРБ.

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 765.

В целях обеспечения сохранения здоровья работающих женщин постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 08.12.1997 № 111 "О нормах подъема и перемещения тяжестей вручную установлены указанные нормы. Так, при подъеме и перемещении тяжестей, при чередовании с другой работой, предельная допустимая масса груза (включая массу тары и упаковки) составляет 10 кг. Если такая работа выполняется постоянно в течение рабочей смены, предельная масса груза снижается до 7 кг. Ограничена также суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены (до 350 кг - при подъеме с рабочей поверхности, до 175 кг - при подъеме с пола). При перемещении женщинами грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое ими усилие не должно превышать 10 кг. Установлены также ограничения расстояния, на которое перемещается груз вручную (5 м), высоты подъема груза (с пола - 1 м, с рабочей поверхности - 0,5 м).

Запрещается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и

праздничные дни, работам в выходные дни и направляться в служебную командировку только с их согласия.

### **Работы, на которых запрещается применение труда женщин.**

#### **Ограничение труда женщин.**

Нормы, устанавливающие особенности регулирования труда несовершеннолетних прежде всего сосредоточены в Главе 20 ТК.

**Заключение трудового договора.** Согласно общим нормам ТК заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (ст. 21, 272 ТК).

Вместе с тем установлен нижний предел возраста работника – не менее 14 лет. С таким лицом (в возрасте с 14 до 16 лет) заключение трудового договора допустимо только при наличии письменного согласия одного из его родителей (усыновителей, попечителей). Другим условием заключения трудового договора с работником данной возрастной категории является выполнение легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не должны быть вредными для его здоровья и развития, а также не препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утвержден Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (постановление от 15.10.2010 № 144).

Трудовые договоры, заключенные с лицами моложе 14 лет, а также с лицом, достигшим 14 лет, но без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя), признаются недействительными (ст. 22 ТК).

Несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными ТК, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями (ст. 273 ТК).

Прием на работу лиц моложе восемнадцати лет возможен только после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем, до достижения

восемнадцать лет, они также ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, который проводится в рабочее время с сохранением среднего заработка (ст. 275 ТК).

При заключении трудового договора с несовершеннолетними наниматель не вправе устанавливать им предварительное испытание (ст. 28 ТК).

**Работы, поручаемые несовершеннолетним.** Законодательством запрещено применять труд несовершеннолетних на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ст. 274 ТК). Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 27.06.2013 № 67.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Такие нормы установлены Министерством здравоохранения Республики Беларусь (постановление от 13.10.2010 № 134).

**Рабочее время.** Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (ст. 114 ТК).

Продолжительность рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеуказанной максимальной продолжительности рабочего времени в соответствии с возрастной категорией.

При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет - семь часов;
- 2) для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое

образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3 часа 30 минут (ст. 115 Трудового кодекса).

Работники моложе 18 лет не допускаются к работе в ночное время (с 22 до 6 часов), даже если оно приходится на часть рабочего дня или смены, а также к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, в выходные дни, если иное не установлено ТК (ст. 117, 120, 276 ТК). Кроме того, несовершеннолетним не устанавливается ненормированный рабочий день (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695).

Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников (ст. 278 ТК).

**Законодательством установлены следующие особенности оплаты труда несовершеннолетних (ст. 279 ТК).**

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально



отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

**Трудовой отпуск.** Продолжительность трудового отпуска несовершеннолетних составляет 30 календарных дней (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100). По общему правилу за первый рабочий год трудовые отпуска (основной и дополнительный) предоставляются работникам не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. Однако на некоторые категории работников данное условие не распространяется. Так, по желанию несовершеннолетних работников наниматель обязан предоставить им трудовой отпуск до истечения шести месяцев работы в первом рабочем году (ст. 166 ТК).

Кроме того, планирование в графике трудовых отпусков, предоставление трудовых отпусков работникам моложе 18 лет производится в летнее или по их желанию в любое другое удобное время года (ст. 168 и 277 ТК).

Трудовые отпуска работников моложе 18 лет предоставляются им ежегодно в течение рабочего года, то есть не допускается перенос отпуска (его части) на следующий рабочий год (ст. 170 ТК), и могут быть ими использованы только в натуре, то есть не могут быть заменены денежной компенсацией (ст. 161 ТК). Отзыв из трудового отпуска работников данной возрастной категории также недопустим (ст. 174 ТК).

ТК содержит некоторые **гарантии** в части **материальной ответственности** несовершеннолетних работников. Наниматель не вправе заключить с работниками моложе 18 лет письменные договоры о полной материальной ответственности (ст. 405 ТК).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» применительно к п.п. 1 и 2, а также к ч.ч. 1 и 2 п. 3 ст. 25 Гражданского кодекса Республики Беларусь, учитывая положения ст. 273 ТК, материальную ответственность в размере, установленном ТК за ущерб, причиненный нанимателю несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет, несет сам несовершеннолетний, а лицо, давшее письменное согласие на заключение трудового договора, - субсидиарную ответственность.

Несовершеннолетние, достигшие 16 лет, такую ответственность несут самостоятельно. Несовершеннолетние не несут материальной ответственности по основанию, предусмотренному п. 1 ст. 404 ТК, поскольку письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими 18 лет (ч. 1 ст. 405 ТК).

**Расторжение трудового договора.** Законодательство содержит ряд гарантий при расторжении трудовых договоров с работниками моложе 18 лет (ст. 282 ТК).

Так, увольнение по некоторым основаниям допустимо только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. К таким основаниям относятся:

ликвидация организации, прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

При увольнении по основаниям, предусмотренным п.п. 4, 5, 7-9 ст. 42 и п.п. 2 и 3 ст. 44 ТК увольнение несовершеннолетних возможно после

предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено ТК.

Лицам моложе 18 лет запрещена работа по совместительству (ст. 348 ТК).